

Analisis Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat

Suharto ¹, Nisma Aprini ², Yusnawati³

^{1,2,3}Program Pascasarjana Unsela

Email. ¹suharto@gmail.com, ²nisma.aprini@gmail.com, ³yusnawati1765@gmil.com

Abstract

Analysis of Work Motivation of Employees at the East Merapi Subdistrict Office, Lahat Regency. By: Suharto NIM 21020023. This research was carried out at the East Merapi Subdistrict Office, Lahat Regency. The formulation of the problem in this research is how the work motivation of employees at the East Merapi Subdistrict Office, Lahat Regency, and efforts to increase employee work motivation. The aim of this research is to analyze employee work motivation at the East Merapi Subdistrict Office, Lahat Regency, and to find out what efforts are being made to increase employee work motivation. This type of research is descriptive qualitative. The data analysis technique used is qualitative analysis, namely reasoning about the variables studied qualitatively in the form of information obtained from qualitative informants without using statistics. The research location is at the East Merapi Subdistrict Office, Lahat Regency. From this research, the research informants were the Head of Subdistrict, Secretary of Cam, Head of Social Affairs, employees at the office of Head of East Merapi Subdistrict. The results of this research are that the work motivation of the East Merapi sub-district office, Lahat Regency is categorized as still not good, therefore the author hopes that the East Merapi sub-district head can improve employee work so that it is even better supported by providing appropriate motivation so that employees at the sub-district office East Merapi can increase work motivation well and optimally. The conclusion of this research is that the work motivation of the East Merapi Subdistrict office employees is categorized as still not good, this is because there are employees who are lazy at work and the level of discipline of these employees. The advice from the author is that it is hoped that the leadership at the East Merapi Subdistrict office can increase the work motivation and work quality of employees at the East Merapi Subdistrict office.

Keywords: Motivation, Discipline, Work, Qualitative And Quality.

Abstrak

Analisis Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat Oleh: Suharto NIM 21020023 Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah

bagaimana motivasi kerja pegawai Kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat, dan upaya untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat, serta untuk mengetahui upaya apakah yang dilakukan untuk bisa meningkatkan motivasi kerja pegawai. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Teknik analisa data yang dipakai adalah analisa kualitatif yaitu menalarkan variabel yang diteliti secara kualitatif berupa informasi yang didapat dari informan kualitatif tanpa memakai statistika. Lokasi penelitian yaitu di Kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat. Dari penelitian ini dimana informan penelitian yaitu Bapak Camat, Sekcam, Kasi kesos, pegawai di kantor Camat Merapi Timur. Hasil penelitian ini adalah motivasi kerja kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat di kategorikan masih kurang baik, oleh karena itu penulis mengharapkan agar Camat Merapi Timur supaya bisa meningkatkan lagi kerja pegawai supaya lebih baik lagi dengan didukung dengan pemberian motivasi yang sesuai supaya para pegawai di kantor Camat Merapi Timur bisa meningkatkan motivasi kerjanya secara baik dan maksimal. kesimpulan penelitian ini ialah motivasi kerja pegawai kantor Camat Merapi Timur di kategorikan masih kurang baik itu disebabkan karna adanya pegawai yang bermalas-malasan dalam bekerja dan dari tingkat kedisiplinan para pegawai tersebut. Saran dari penulis yaitu di harapkan kepada pimpinan di kantor Camat Merapi Timur agar bisa meningkatkan motivasi kerja dan kualitas kerja para pegawai di kantor Camat Merapi Timur.

Keyword : *Motivasi, Kedisiplinan, Kerja, Kualitatif Dan Kualitas.*

Pendahuluan

Produktivitas kerja bagi pegawai suatu organisasi bukan merupakan sesuatu yang dimiliki nya. Tetapi produktivitas kerja yang dimiliki oleh sesuatu organisasi pada hakekatnya merupakan suatu persyaratan kerja itu sendiri, harus diupayakan oleh pimpinan organisasi tersebut. Dalam proses penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan, kedudukan dan peran pegawai negeri sipil adalah sangat penting dan menentukan. Hal ini dikarenakan Pegawai Negeri Sipil adalah unsur aparatur Negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan yang baik.

Dimana misi yang diembankan oleh Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai pelayanan, kesetiaan dan keseriusan kerja. Pegawai Negeri Sipil (PNS) berkedudukan sebagai aparatur Negara yang merupakan abdi Negara dan abdi masyarakat. Dimana Pegawai Negeri Sipil bertugas

untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintah dan pembangunan. Dalam kedudukan tugas tersebut pegawai negeri sipil harus bekerja secara netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Kajian Teori

1. Deskripsi Objek Penelitian

Kecamatan Merapi Timur merupakan kecamatan paling timur Kabupaten Lahat yang berbatasan langsung dengan Kabupaten Muara Enim. Secara administratif kecamatan yang beribukota kecamatan di Kelurahan Lebuay Bandung ini dibagi menjadi 14 wilayah desa/kelurahan yang mencakup 46 dusun dan 3 RT. Kecamatan Merapi Timur mempunyai wilayah seluas 260,55 Km² dengan batasan wilayah sebagai berikut:

Sebelah utara : Kabupaten Muara Enim dan Kabupaten Musi Rawas

Sebelah Selatan : Kecamatan Merapi Barat

Sebelah Timur : Kabupaten Muara Enim

Sebelah Barat : Kecamatan Merapi Barat dan Kecamatan Lahat

Persentase luas wilayah yang terbesar di Kecamatan Merapi Timur adalah wilayah desa Gedung Agung dengan persentase total luas sebesar 19,67 persen dari seluruh wilayah kecamatan Merapi Timur. Dengan luasan total sebanyak 51.29 kilometer persegi. Daerah terluas kedua adalah desa Arahon dengan persentase luas sebesar 18.32 persen dari luasan total di Kecamatan Merapi Timur dengan nilai luas total sebesar 47.76 kilometer persegi. Desa dengan luas wilayah terkecil yaitu Kelurahan Lebuay Bandung dengan luas 0,20 km² dan memiliki

persentase luas sebesar 0,08 persen dari total luasan di Kecamatan Merapi Timur. Luas terkecil kedua yaitu Desa Sengkuang dengan proporsi luas sebesar 1,89 persen dan luas total sebesar 4,84 kilometer persegi.

2. Pembagian Tugas

Dalam menjalankan tugas dan kegiatannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya berdasarkan keputusan Bupati Lahat nomor 6 Tahun 2023 tentang uraian tugas jabatan struktural pada kantor Kecamatan. Struktur organisasi Pemerintahan Kecamatan Merapi Timur Kabupaten Lahat disusun berdasarkan hal sebagai berikut :

1. Undang-undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang- undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4389)
2. Undang-undang Nomor 2044 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4437)
3. Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4438)
4. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, tambahan lembaran Negara RI Nomor 4737)

5. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4741)
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 57 Tahun 2007 tentang Petunjuk Teknis Penataan Organisasi Perangkat Daerah
7. Surat Keputusan Bupati Lahat Nomor 6 tahun 2023 tentang Pembentukan Kecamatan Merapi Timur Kabupaten Lahat.

Untuk program kerja dan kegiatan pada Kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat sesuai dengan hal tersebut adalah sebagai berikut:

a. **Camat**

Dalam pelaksanaan tugas Camat setiap tahunnya membuat program kerja/kegiatan, yaitu ;

1. Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat
2. Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum
3. Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan Peraturan Perundang-undangan
4. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum
5. Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintah
6. Membina penyelenggaraan pemerintahan desa dan kelurahan
7. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintah desa atau kelurahan
8. Melakukan pengelolaan administrasi umum yang meliputi kesekretariatan, program, kepegawaian, keuangan, perlengkapan dan organisasi kecamatan

9. Menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan umum dan tugas-tugas pelimpahan kewenangan yang telah diberikan oleh Bupati kepada Camat
10. Membuat program kerja tahunan dengan mengacu pada program kerja pemerintah kabupaten Kampar
11. Menjalankan kebijakan pemerintah Kabupaten Kampar di tingkat Kecamatan
12. Membantu Bupati dalam merumuskan kebijakan Pemerintah dalam bidang pembangunan di tingkat Kecamatan
13. Menetapkan prosedur pedoman teknis terhadap kelancaran pelaksanaan tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan
14. Melaksanakan pembinaan karir pegawai dilingkungan Kecamatan
15. Memberikan saran atau pertimbangan kepada Bupati melalui Sekretaris daerah dalam rangka pengambilan keputusan yang menyangkut tugas-tugas umum pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan
16. Mengevaluasi dan menilai hasil pelaksanaan tugas para bawahan di lingkungan Kecamatan
17. Memberikan petunjuk dan arahan bawahan
18. Mendisposisi surat-surat kepada bawahan dengan bidang tugas masing-masing
19. Menilai hasil kerja bawahan dengan mengisi buku penilaian sebagai bahan penilaian SKP dan P2KP
20. Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan.

b. Sekretaris Kecamatan

Dalam pelaksanaan tugas Sekretaris Kecamatan setiap tahunnya membuat program kerja/kegiatan, yaitu :

1. Menyusun perencanaan kegiatan pembangunan Kecamatan Merapi Timur Kabupaten Lahat untuk tahun 2024
2. Melaksanakan pengendalian setiap kegiatan di tingkat Kecamatan
3. Melakukan evaluasi kegiatan tahun sebelumnya
4. Melaksanakan tugas kegiatan administrasi dan keuangan Kantor Kecamatan
5. Melaksanakan kegiatan tata usaha, administrasi kepegawaian, perlengkapan dan rumah tangga Kecamatan
6. Menyiapkan bahan-bahan dan data untuk pembuatan dan laporan pemerintah Kecamatan
7. Menyiapkan kegiatan rapat koordinasi dinas jawatan dan muspida tingkat kecamatan.

c. Seksi Pemerintahan

Adapun program kerja dan kegiatan Seksi Pemerintahan adalah :

1. Menyusun program penyelenggaraan pemerintahan umum Desa dan Kelurahan di Kecamatan Merapi Timur
2. Melaksanakan program pelaporan bidang pemerintahan
3. Melaksanakan program pembinaan pengelolaan ADD Desa sehingga dapat dialokasikan dengan maksimal.

d. Seksi Pemberdayaan Masyarakat

Dalam hal program kerja dan kegiatan Seksi Perekonomian dan pembangunan sebagai berikut :

1. Menghimpun bahan-bahan penyusunan program pembinaan perekonomian produksi dan distribusi atau pembinaan lembaga perekonomian Kecamatan

2. Mempersiapkan bahan-bahan pelaksanaan Musrenbang Kecamatan dan program pembangunan Kecamatan serta pengawasan pelaksanaan pembangunan
3. Mempersiapkan bahan-bahan penyusunan program dan kegiatan pemanfaatan Sumber Daya Alam dan Lingkungan Hidup
4. Membuat program pelaksanaan pembangunan yang ada di Kecamatan.

e. Seksi Kesejahteraan Sosial

Sebagaimana Seksi lainnya Seksi Kesejahteraan Sosial Kantor Camat yang mempunyai program dan kegiatan yaitu :

1. Menyiapkan bahan-bahan penyusunan program dan kegiatan pemberdayaan masyarakat di Kecamatan
2. Melaksanakan program dan kegiatan pembinaan kesehatan masyarakat, pendidikan, keluarga berencana, keagamaan, social budaya, generasi muda, keanitaan dan pelayanan social lainnya di tingkat Kecamatan
3. Membuat laporan bidang pemberdayaan masyarakat.

f. Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum

Seksi ketentraman dan ketertiban umum mempunyai program dan kegiatan yaitu :

1. Membuat program dan melaksanakan kegiatan pembinaan ketentraman dan ketertiban
2. Melaksanakan program dan kegiatan Polisi Pamong Praja
3. Melaksanakan kegiatan pembinaan Linmas
4. Melaksanakan program pelayanan Perizinan dan Pengawasannya

g. Seksi Kebersihan

Seksi Kebersihan mempunyai program dan kegiatan yaitu :

1. Melaksanakan pembinaan kebersihan di lingkungan masyarakat
2. Melakukan koordinasi dengan instansi terkait dalam rangka pelayanan kebersihan kawasan perkotaan, pedesaan dan pasar
3. Melaksanakan tugas program kebersihan dan keindahan serta penyuluhan kepada masyarakat.

Metode Penelitian

Proses penggalan data yang valid perlu ditentukan pada informan yang memiliki keterlibatan secara langsung dengan Kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat. Sedangkan pada penelitian kualitatif ini informan yang diperlukan untuk menggali informasi yang valid bukan berdasarkan pada generalisasi tetapi berdasarkan segala jenis temuan yang didapatkan dari fenomena lapangan yang terkait dengan subjek penelitian, dengan kata lain tidak ada jumlah yang pasti bagi jumlah informan yang diperlukan untuk memperoleh informasi tetapi informasi tersebut dapat diakhiri sampai pada titik jenuh.

Pentingnya informan terletak pada ketepatan informasi yang nantinya juga akan mempengaruhi relevan atau tidaknya informasi tersebut dengan objek penelitian yang akan diteliti. Penetapan informan ini haruslah telah mengetahui, mengalami dan merasakan secara pasti tentang motivasi yang sedang berkembang pada Kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat, yang mana motivasi tersebut sebagai pondasi dalam kegiatan operasional kantor dalam mencapai tujuan bersama, penentuan informan dalam penelitian ini dilakukan dengan sederhana dan sesuai dengan kebutuhan penelitian, sehingga jumlah informan kunci akan dipilih dan ditentukan dengan sengaja. Keterlibatan dan kapabilitas

informan sangatlah diunggulkan dalam suatu penelitian kualitatif, dikarenakan informasi yang nantinya akan diberikan kepada peneliti haruslah yang relevan dengan subjek penelitian.

Berdasarkan kesengajaan informan yang dipilih memiliki kriteria khusus. Kriteria yang harus dimiliki oleh informan harus memiliki masa kerja minimal 5 tahun, hal ini dikarenakan menurut para informan, pegawai yang memiliki masa kerja minimal 5 tahun akan dianggap ahli dibidangnya dan sudah mampu menerima pekerjaan yang relatif berat. Keseluruhan informan yang dibutuhkan dari penelitian ini sebanyak 6 orang yang pastinya memiliki keterlibatan langsung dan kapabilitas yang tinggi karena semua informan ini diambil dari Pegawai Kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat itu sendiri. Dari fakta yang ada pada Kantor Camat tersebut dapat diketahui dari pemaparan para informan yang diambil adalah sebagai berikut:

1. Informan Pertama: Bapak Camat

Dalam Kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat memiliki tata cara tersendiri dalam memenuhi kebutuhan setiap pegawai. Dan kebutuhan setiap tingkatan dibedakan berdasarkan tingkat jabatan. Dan bisa dipastikan kebutuhan mereka berbeda, contohnya jika pegawai biasa seperti dibagian operator mesin dengan manajer. Dan pegawai yang dibagian operator biasanya mereka hanya memikirkan kebutuhan mendasar seperti sandang dan papan sebab disesuaikan dengan beban pekerjaan mereka. Dan jika pimpinan mereka tidak hanya memikirkan kebutuhan dasar mereka tapi juga kebutuhan-kebutuhan yang lainya seperti keberadaan mereka sebagai pegawai serta biasanya mereka menanyakan apa yang dapat saya lakukan untuk sedikit mengubah kantor ini, pegawai naik tingkat biasanya mereka juga memiliki keinginan tambahan kebutuhan yang mereka ingin miliki.

Pernyataan dari Bapak Camat yang menjelaskan bahwa dalam kebutuhan Kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat di bedakan berdasarkan jabatan dan beban setiap pegawai, jika pegawai memiliki beban kerja dan jabatan yang tinggi berarti pegawai tersebut memiliki kebutuhan yang tambah di bandingkan dengan yang lain. Hal ini di perkuat dengan pernyataan Bapak Camat. Hasil wawancara dengan Camat Kebutuhan semua terpenuhi semua secara aturan yang berlaku.

Dalam kebutuhan yang terakhir yang saya tanyakan ke Bapak Camat dan ini tentang kebutuhan akan mewujudkan diri, yang menurut beliau yang mengatakan bahwa untuk kebutuhan yang satu ini semua saya serahkan kepada pimpinan, kalo saya bekerja yang terbaik untuk mendapatkan prestasi aja udah merasa senang apalagi sampai berguna/sangat penting dalam bekerja, hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan dengan Bapak Camat yang mengatakan bahwa:

"Kalau saya relative, sebab disini kita yang bekerja tidak hanya satu tapi ratusan, maka dari itu klaw saya bekerja aja yang terbaik, untuk masalah prestasi saya, saya berikan penilaian ke pimpinan aja mas".

Dalam penjelasan yang diatas menurut Bapak Camat dapat dijelaskan yang mengatakan bahwa dalam menurut beliau bekerja itu saja berikan yang terbaik aja itu saja sudah menyenangkan dan jangan sampai mengalami kesalahan, sebab bekerja diberikan yang tebaik aja serta jika sampai di apersepsi yang sampai lebih pasti menurut beliau sangat senang. Tapi dalam hal ini menurut beliau pegawai seharusnya lebih menyerahkan pekerjaan di berikan kepada pimpinan saja.

2. Informan Kedua: Bapak Sekcam

Kantor Merapi Timur Kabupaten Lahat memiliki reputasi yang sangat baik, menurut beliau selama bekerja Kantor Camat sangat baik dari segi kebutuhan dan kesejahteraan pegawai. Menurut beliau sampai saat

ini Kantor Camat sangat tidak memiliki masalah terhadap internal pegawai sebab Kantor Camat tau bahwa pegawai salah satu point terpenting dalam Kantor Camat, maka dari itu keperluan pegawai harus terpenuhi secara lahir dan batin.

Pekerjaan beliau berbubungan dengan pegawai secara langsung, dan beliau juga sebagai pimpinan dalam lingkup pekerjaan beliau, maka dari itu beliau sangat tau jika ada pegawai yang kurang bersemangat dalam bekerja, dan untuk kebutuhan secara mendasar menurut beliau semua terpenuhi dan tidak ada masalah, bukan hanya itu pegawai secara umum merasa tenang dalam bekerja, sebab Kantor Camat mengikuti peraturan pemerintah. Hal ini sesuai dengan Bapak Sekcam. Hasil wawancara dengan Sekcam bahwa Kantor Camat telah memberikan kebutuhan pegawai sesuai dengan UUD yang berlaku dan ini membuat pegawai nyaman dalam bekerja

Pernyataan Bapak Sekcam mengatakan bahwa setiap Kantor Camat dapat memberikan kebutuhan pegawai sesuai dengan peraturan hal ini, membuat pegawai merasa lega, tapi ada yang sedikit terpenting dalam hal bekerja kepada pegawai yaitu kebutuhan akan harga diri yang dimana kebutuhan ini perlu diberikan oleh pegawai agar dapat meningkatkan kualitas pekerjaan mereka, maka dari itu Kantor Camat jugamemberikan kebutuhan ini yang berupa penghargaan atau sebagainya yang berkaitan dengan jabatan pegawai, hal ini sesuai dengan apa yang di sampaikan dengan Bapak Denny yang mengatakan bahwa:

“Dalam hal ini pegawai pasti ingin dihargai atau dipandang oleh Kantor Camat dengan begitu kita dapat melakukan hal-hal yang lebih untuk Kantor Camat”.

Dalam hal ini prestasi sangat diperlukan oleh pegawai agar mereka tau bagaimana kinerja mereka dalam bekerja dalam Kantor Camat,

dengan adanya kebutuhan ini Kantor Camat berharap pegawai dapat bekerja baik dan benar. Tetapi pegawai juga perlu kebutuhan lagi yang dimana dalam kinerja mereka pasti akan terjadi persaingan dalam mencapai prestasi, tapi ada yang terbaik dari mereka dan mereka harus butuh kebutuhan tersebut, hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Bapak Sekcam yang mengatakan bahwa:

"Pasti setiap orang memiliki cita-cita atau pretasi yang tinggi, pasti dengan kemampuan yang mereka miliki dengan cita-cita mereka inginkan seperti memiliki jabatan yang mereka inginkan sendiri-sendiri seperti itu mas".

Dalam penjelasan Bapak Sekcam ini mengatakan bahwa setiap orang mempunyai tujuan mereka dalam mereka bekerja apapun itu seperti cita-cita mereka dalam bekerja, maka dari itu Kantor Camat juga harus selalu memberikan mereka hasil atau kenaikan jabatan jika pegawai tersebut memiliki peranan yang sangat baik terhadap Kantor Camat.

3. Informan Ketiga: Kasi Kesos

Dengan adanya pemberian kebutuhan dasar mereka diberikan baik maka mereka dapat bekerja dengan baik hal ini dapat berakibat dengan keamanan dan kenyamanan mereka dalam bekerja di Kantor Camat, dengan begini apa yang mereka kerjakan dapat bekerja secara optimal. Sebab dalam bekerja diperlukan keamanan dan nyaman dalam bekerja dan ini disebutkan dengan kebutuhan akan rasa aman. Hal ini sesuai dengan apa yang bu sandra juga menyampaikan bahwa:

"Kebutuhan dasar salah satu yang di butuhkan oleh pegawai dalam segi kehidupan, tapi didalam Kantor Camat pegawai di butuhkan keamanan dan nyaman pada saat bekerja".

Dalam pemaparan yang disampaikan oleh Kasi Kesos diatas bahwa setiap pegawai tidak hanya memiliki kebutuhan dasar saja, tapi juga kebutuhan- kebutuhan lain-lainnya seperti kebutuhan yang ada dalam

Kantor Camat keamanan dan nyaman. Agar menurut Kasi Kesos, pegawai dapat bekerja dengan tenang dari segi aspek keluarga dan Kantor Camat.

Pada ditanyakan tentang kebutuhan sosial dalam Kantor Camat beliau mengatakan bawasanya untuk masalah yang satu ini kita sudah berikan secara baik dan sudah dilakukan. Untuk perbedaan terhadap rasa cinta terhadap pegawai saya rasa tidak ada sebab kita melakukan perlakuan semua dengan sama dan tidak ada perbedaan diantara mereka. Sebab jika ada perbedaan diantara pegawai sangat riskan ada ketidaknyamanan pegawai terhadap pimpinan hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan dengan Kasi Kesos bahwa:

“Perbedaan perlakuan kita terhadap pegawai tidak ada dan kita memperlakukan pegawai kita sama, takutnya terjadi kecemburuan terhadap sesama pegawai mas”

Dari pernyataan Kasi Kesos ini dapat di simpulkan bahwa tidak ada perbedaan diantara pegawai satu dengan yang lain, jika itu terjadi akan terjadi gesekan antara pegawai satu dengan yang lain, bahkan bisa sampai ke pimpinan. Maka dari itu kebutuhan yang diinginkan oleh pegawai harus terpenuhi dan tidak ada perbedaan diantara mereka serta tetap menjaga hubungan antara satu dengan yang lain, agar nyaman dan ketenangan dalam Kantor Camat.

Dalam penjelasan Kasi Kesos diatas yang bermakna bahwa setiap orang yang berda dalam Kantor Camat sangat membutuhkan kebutuhan yang satu ini dari pimpinan maupun pegawai, sebab mereka mempunyai skill dan keinginan meeka yang berbeda-beda, maka dari itu perlu adanya kebutuhan untuk mewujudkan diri mereka dalam bekerja.

4. Informan Keempat: Bapak Tatok selaku Kasi Trantip

Untuk mengenai kebutuhan sosial dalam Kantor Camat tidak ada dan semua baik- baik saja, sebab disini mereka bekerja merasakan seperti keluarga mereka sendiri, jadi jika ada masalah pasti mereka selesaikan dengan baik-baik dan tidak sampai bekepanjangan. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan dengan Bapak Kasi bahwa:

“Untuk interaksi atau kebutuhan sosialnya tergantung sama manusianya gitu sih, tapi jika di tempat saya jika ada konflik pasti ada, tapi bagaimana kita menyelesaikan itu, saya kira gak ada masalah”.

Dari penjelasan Bapak KasiTrantip diatas dapat disimpulkan bahwa kebutuhan sosial dalam Kantor Camat sangat baik dan penting, agar dalam Kantor Camat dapat saling menghormati satu sama yang lain, dan tidak ada yang di rendakan.

Setiap kebutuhan pasti akan ada yang dimana pegawai pasti inginkan apalagi yang berkaitan dengan mereka dalam bekerja di Kantor Camat salah satunya kebutuhan akan harga diri yang diman mereka butuh yang dinamakan dihargai mereka dalam bekerja, sebab dengan dihargai mereka dalam bekerja mereka mungkin dapatbekerja dengan optimal sebab itu Kantor Camat harus selaku memperhatikan semua pegawai, agar dapat mengetahui pegawai berpotensi untuk mendapatkan prestasi dalam bekerja, hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Bapak Kasi Trantip yang mengatakan bahwa:

“Setiap pegawai siapa sih yang tidak mau dihargai oleh Kantor Camat,dengan adanya kebutuhan tersebut berarti kita dipedulikan oleh Kantor Camat”.

Dalam penjelasan Bapak Kasi Trantip diatas dapat dijelaskan bahwa setiap pegawai ingin semua di hargai oleh Kantor Camat sebab pegawai perlu dihargai oleh Kantor Camat dalam bekerja baik maupun buruk

sebab mereka juga bekerja dengan sungguh-sungguh, dengan adanya Kantor Camat menghargai mereka, mereka dapat bekerja dengan nyaman dan tenang dalam bekerja.

5. Informan Keempat: Bapak Kasi Pemerintahan

Masalah kabutuhan dasar menurut beliau tidak ada masalah sebab telah di sampaikan sebelumnya seperti gaji tidak ada masalah. Hal ini sesuai dengan yang di sampaikan Bapak Kasi Pemerintahan yang mengatakan:

“Saya rasa lancar-lancar saja sebab biasanya itu adalah kebutuhan yang paling sensitiv jika ada mengalami keterlambatan dan masalah”.

Dari makna penjelasan Bapak Kasi Pemerintahan ini mengatakan bahwa setiap kebutuhan dasar mereka terpenuhi dengan baik dan tidak ada masalah, sebab ini merupakan hal paling dasar dan harus terpenuhi dengan baik dan lancar.

Dan beliau menjelaskan juga bahwa didalam bekerjadan sudah lamadisana, dan pada waktu saya tanyakan tentang kebutuhan beliau yang lainnya tetang kebutuhan rasa aman, bahwa beliau menafsirkan bahwa soal kesejahteraan pegawai dan juga tidak ada masalah, sebab sudah di atur dalam peraturan. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan Bapak Kasi Pemerintahan bahwa:

“Setiap pegawai dijamin kesejahteraan mereka dalam bekerja di Kantor Camat, sebab kesejahteraan juga sudah di muat dalam peraturan pemerintah juga dan Kantor Camat”.

Dengan adanya begini bahwa setiap pegawai sudah terpenuhi dari kebutuhan dasar mereka dan kebutuhan akan rasa aman dalam segi kesejahteraan mereka, sebab jika tidak begitu banyak yang akan minta mundur dari Kantor Camat, maka dari itu ada juga salah satu kebutuhan yang membuat mereka juga nyaman dalam bekerja yaitu kebutuhan akan

social atau lingkungan dalam kebutuhan ini sempat saya tanyakan kepada Bapak Kasi Pemerintahan dan beliau menjawab:

“Untuk kebutuhan sosial relatifnyamas,sebab kalau dari saya sih gak ada masalah dan saya di sini juga mempunyai hubungna yang baik daripegawai maupun pimpinan, dan ini yang akan saya jaga terus sampai kapanpun”.

Dari penjelasan apa yang disampaikan Bapak Kasi Pemerintahan mengatakan bahwa tidak terjadi masalah, mungkin ini juga sama dengan informan yang lainnya, sebab dari penjelasan beliau yang sudah lama bekerja hanya perlu untuk menjaga hubungan mereka dengan satu yang lainnya.

6. Informan Keenam: Staf Pemerintahan

Dalam kebutuhan rasa aman beliau menggambarkan tentang kepedulian Kantor Camat terhadap pegawai hal ini ditunjukkan oleh adanya diikutkan pegawai oleh Kantor Camat ke lembaga kesehatan yang melindungi mereka dari kejadian yang tidak diinginkan seperti terjadi kecelakaan saat bekerja. Hal ini sesuai dengan apa yang dimpaikan dengan Staf Pemerintahan yang mengatkan bahwa:

“Untuk kebutuhan rasa aman seperti kesehatan kita diikutkan tapi saya lupa membayar berepa, kalaw gak salah itu di bantu juga oleh Kantor Camat”.

Dari pernyataan Staf Pemerintahan itu dapat disimpulkan bahwa Kantor Camat sudah menjamin kebutuhan mereka dari segi kebutuhan dasar, rasa aman bahkan sosial. Hal ini sudah dapat dibuktikan dengan mereka bekerja dengan nyaman sampai beberapa tahun di Kantor Camat.

Di singgung soal kebutuhan sosial beliau menanggapi dengan santai yang mengatakan bahwa dalam sesama pegawai kita bekerja dengan gotong-royong dan saling membantu sebab kita adalah makhluk sosial, hal ini senada apa yang disampaikan dengan Staf Pemerintahan yang menyatakan bahwa:

“Kebutuhan sosial antara pegawai menurut saya sangat baik, sebab mereka mempunyai sikap saling tolong menolong antara pegawai, jika ada pegawai yang tidak bias pasti akan mereka bantu”.

Dalam penjelasan Staf Pemerintahan diatas dapat disimpulkan bahwa setiap pegawai harus benar-benar dihargai dalam segi kepribadian mereka dan juga hasil apaun yang merka kerjakan walaupun yang mereka kerjakan benar atau buruk, sebab dengan adanya pimpinan menghargai mereka pegawai pun juga akan menghargai pimpinan, dan juga setiap mahluk sosial mengajarkan setiap orang harus saling menghargai satu sama yang lain agar dapat menjadikan mereka kompak dan saling tolong-menolong.

Dalam penjelasan Staf Pemerintahan diatas dapat digambarkan bahwa beliau bekerja dengan mereka sendiri dan tidak adanya monitoring yang bagus dalam mereka bekerja, hal ini sangat disayangkan sebab hal ini dapat menimbulkan ketidak harmonisan terhadap pimpinan dan pegawai, serta tidak tau apakah pimpinan peduli terhadap mereka, yang penting kebutuhan dasarnya terpenuhi beliau merasakan nyaman dalam bekerja dan inii sangat disayangkan.

Hasil Dan Pembahasan

1. Analisis Motivasi Kerja Pada Kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat

Data penelitian yang penulis dapatkan dilokasi penelitian, yaitu pada Kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat, khususnya tentang masalah yang menjelaskan Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat. Data yang disajikan dalam tulisan ini, adalah data yang diperoleh dari mengadakan pengamatan langsung pada lokasi penelitian guna mendapat data secara langsung yang berhubungan

dengan masalah penelitian. Penulis menguraikan pembahasan secara teoritis maupun secara langsung dari objek penelitian.

a. Kebutuhan Fisiologis

Pada tingkatan terendah hirarki yang ada dan pada titik awal teori motivasi terhadap kebutuhan fisiologis, perwujudan paling nyata dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan pokok manusia seperti sandang, pangan, dan perumahan. Kebutuhan ini di pandang paling mendasar bukan saja setiap orang membutuhkan secara terus menerus sejak lahir hingga akhir ajalnya. Akan tetapi karena pemuasan berbagai kebutuhan tersebut seseorang tidak dapat dikatakan hidup secara normal.

Apabila kebutuhan fisiologis tidak terpenuhi, maka mereka akan lebih teras dibandingan dengan kebutuhan-kebutuhan lainnya. Maka boleh dikatakan bahwa seseorang individu yang tidak memiliki apa-apa dalam kehidupan, mungkin sekali akan termotivasi oleh kebutuhan fisiologis. Kebutuhan fisiologis dapat berupa : Gaji/upah, insentif, THR, tranpor, dan tunjangan lainnya. Imbalan berupa upah/gaji merupakan salah satu diantara imbalan ekstrinsik yang dapat dicapai orang-orang melalui kegiatan bekerja. Ia dapat membantu organisasi-organisasi mencapai pekerjaan-pekerjaan tersebut untuk bekerja keras dalam upaya meraih kinerja tinggi.

Pada teori kebutuhan dari McClelland gaji/upah penting sebagai sumber umpan balik kinerja untuk kelompok gaji yang berprestasi tinggi, ia dapat bersifat atraktif bagi orang-orang yang memiliki kebutuhan tinggi akan afiliasi, apabila hal tersebut sebagai bonus kelompok dan sangat dinilai oleh orang-orang yang memiliki kebutuhan tinggi akan kekuasaan sebagai alat untuk membeli prestasi atau mengendalikan pihak lain.

Pada teori dua factor dari Herzberg, gaji/upah dalam bentuk gaji pokok atau salaries dapat mencegah timbulnya ketidakpuasaan, tetapi ai tidak dapat menyebabkan timbulnya motivasi, akan tetapi walupun membayaran berdasarkan prestasi yang diberikan sebagai imbalan-imbalan khusus untuk pekerjaan yang dilaksanakan dengan baik, dapat menimbulkan kepuasan dan motivasi yang meningkat.

Tanggapan responden mengenai Gaji/upah yang diberikan Kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat dikategorikan Baik atau sebesar 68,75%. Karana gaji yang di terima oleh pegawai Kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat sudah dapat membantu memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka.

Tanggapan responden terhadap Insentif yang diberikan Kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat dikategorikan Kurang Baik atau sebesar 31,25%. Karena Insentif yang terima oleh pegawai tidak memuaskan, bahkan tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Tanggapan responden terhadap uang lembur yang diberikan pada oleh Kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat dikategorikan Cukup Baik atau sebesar 56,25%. Dikatakan cukup baik karena uang lembur yang diberikan oleh kantor camat kepada pegawai, tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh pegawainya.

Tanggapan responden terhadap Tunjangan Hari Raya (THR) yang diberikan pada Kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat dikategorikan Cukup Baik atau sebesar 50%.Dikatakan cukup baik karena THR dapat membantu kebutuhan pegawai.

Tanggapan responden terhadap uang tranpor yang diberikan pada Kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat dikategorikan baik atau sebesar 75%.Dikatakan Baik karena uang tranpor yang di terima oleh pegawai, sudah dapat memuaskan pegawai.

Tanggapan responden mengenai kebutuhan fisiologis, meliputi : gaji/upah, uang lembur, insentif, THR, dan transportasi Kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat dikategorikan Cukup Baik, atau sebesar 47,5%. Dikatakan cukup baik karena dalam pelaksanaan pemenuhan kebutuhan fisiologis kurang mampu dijalankan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari pemberian insentif yang belum mampu memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga pegawai kurang termotivasi.

Kemudian dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa dalam pemenuhan kebutuhan fisiologis memang kurang memuaskan pegawai terutama dalam insentif, uang lembur, pimpinan telah menjanjikan akan lebih memperhatikan kebutuhan pegawai, tetapi dalam pelaksanaannya pimpinan kurang merealisasikannya, sehingga pegawai kantor camat kurang bersemangat dalam menjalankan tugas, dan malas berada di kantor sampai jam pulang. Dan itu semua berdampak kepada pekerjaan mereka yang kurang optimal.

b. Kebutuhan Akan Rasa Aman

Kebutuhan rasa aman adalah suatu kondisi yang menyebabkan pegawai merasa aman terhadap ancaman atas pekerjaan yang dilakukan seperti asuransi kesehatan (ASKES), jaminan keamanan, terhadap ancaman di dalam dan di luar kantor, dan letak/lokasi lingkungan kerja dalam bekerja

Apabila kebutuhan-kebutuhan fisiologis cukup (tidak perlu sepenuhnya) dipenuhi, maka kebutuhan-kebutuhan pada tingkatan berikut yang lebih tinggi yakni kebutuhan akan keamanan, mulai mendominasi perilaku manusia, kebutuhan-kebutuhan yang demikian yang sering dinamakan orang kebutuhan akan keamanan (*security need*), dinyatakan misalnya dalam wujud keinginan akan proteksi terhadap

bahaya fisik (bahaya kebakaran, atau serangan criminal), keinginan untuk mendapatkan kepastian ekonomi (economy security), preferensi terhadap hal-hal yang dikenal dan menjahui hal-hal yang tidak dikenal, dan keinginan atau dambaan orang akan dunia yang teratur serta yang dapat di prediksi.

Kebutuhan-kebutuhan akan keamanan juga mencakup keinginan untuk mengetahui batas-batas perilaku yang diperkenankan (permissible behavior) maksudnya keinginan akan kebebasan dalam batas-batas perilaku yang tidak memiliki pengetahuan lengkap tentang batas-batas mempunyai perasaan sangat bermacam.

Tanggapan responden terhadap ASKES yang diberikan pada Kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat dikategorikan Cukup Baik atau sebesar 50%. Dikatakan cukup baik kerana ASKES belum berjalan secara optimal

Tanggapan responden pada kenyamanan dan keamanan dalam bekerja di Kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat dapat di kategorikan Cukup Baik atau sebesar 56,25%. Dikatakan cukup baik karena kewanaman dan nyaman di Kantor, sudah membuat pegawai nyaman dalam menjalankan tugas.

Tanggapan responden pada Lingkungan Kerja di Kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat dapat di kategorikan Baik atau sebesar 62,5%. Dikatakan baik karena lingkungan Kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat sudah hampir memenuhi standar.

Tanggapan responden pada keamanan terhadap ancaman di dalam dan di luar Kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat dapat di kategorikan Cukup Baik atau sebesar 56,25%. Dikatakan cukup baik kerana untuk menjaga keamanan di Kantor Sudah disediakan Satpol PP.

Tanggapan responden mengenai hubungan harmonis sesama pegawai di Kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat dapat di kategorikan Baik atau sebesar 68,75%. Dikatakan baik karena hubungan yang terjadi sudah baik.

Tanggapan responden mengenai kebutuhan Akan Rasa Aman yang meliputi: ASKES , Keamanan dan kenyamanan, Lingkungan Kerja, jaminan keamanan di dalam dan diluar kantor, hubungan harmonis di Kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat dikategorikan Cukup Baik atau sebesar 53,75%. Dikatakan cukup baik karena pegawai belum merasa puas, akan jaminan kesehatan mereka terima, karena dalam prakteknya jaminan kesehatan tidak berjalan secara optimal, dan itu membuat motivasi pegawai rendah

Kemudian dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa kebutuhan akan rasa aman, seperti tingkat kenyamanan dan lingkungan kantor camat Merapi Timur Kabupaten Lahat sudah bisa dikatakan membuat pegawai kantor camat Merapi Timur Kabupaten Lahat merasa nyaman. Cuma dalam pelaksanaan ASKES pegawai kantor camat merasa belum bisa diterapkan secara optimal.

c. Kebutuhan Sosial

Sewaktu kebutuhan fisikologis manusia dan kebutuhan akan rasa aman relatife terpenuhi, maka kebutuhan-kebutuhan social yang merupakan kebutuhan pada tingkat berikutnya menjadi monivator penting bagi prilakunya. Seorang individu ingin tegolong pada kelompok-kelompok tertentu, ia ingin bersosilisasi dengan pihak lain, ia ingin diterima oleh rekan-rekannya, walupun banyak pimpinan dewasa ini memahami adanya kebutuhan-kebutuhan demikian, kadang meraka secara keliru menganggapnya sebagai ancaman bagi organisasi mereka,

sehingga tindakan-tindakan mereka disesuaikan dengan pandangan demikian.

Tanggapan responden mengenai pegawai pegawai lain di Kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat dapat di kategorikan Cukup Baik atau sebesar 56,25%.

Tanggapan responden mengenai hubungan kesetiakawanan pegawai di Kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat dapat di kategorikan Baik atau sebesar 68,75%. Dikatakan baik karena hubungan kesetiakawanan antara sesama pegawai berjalan dengan baik.

Tanggapan responden mengenai Komunikasi pada di Kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat dapat di kategorikan Baik atau sebesar 62,5%. Dikatakan baik karena komunikasi antara sesama pegawai baik

Tanggapan responden mengenai dorongan yang diberikan oleh pimpinan kantor camat Merapi Timur Kabupaten Lahat dapat di kategorikan Cukup Baik atau sebesar 50%. Dikatakan cukup baik karena dorongan yang diberikan oleh pimpinan belum di realisasikan secara optimal.

Tanggapan responden terhadap perhatian atasan pada kebutuhan pegawai pada kantor camat Merapi Timur Kabupaten Lahat dapat di kategorikan Cukup baik atau sebesar 43,75%. Dikatakan cukup baik karena perhatian yang yang diberikan atasan terhadap kebutuhan pegawai belum berjalan secara optimal.

Tanggapan renponden mengenai kebutuhan social yang meliputi: proses penerimaan pegawai, hubungan kesetiakawanan, komunikasi, dorongan dari pimpinan, kebutuhan pegawai, di Kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat dikategorikan Kurang Baik atau sebesar 38,75%. Dikatakan kurang baik karena ketika hubungan baik mampu memberikan dampak positif, dalam meningkatkan motivasi kerja,

namun dorongan serta kebutuhan pegawai yang mengganggu mereka, sebab pimpinan atau atasan yang kurang memperhatikan dalam memberikan dorongan kepada pegawai dalam menjalankan tugas dan kurangnya memperhatikan kebutuhan pegawai.

Kemudian dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa pimpinan kantor camat Merapi Timur Kabupaten Lahat kurang memperhatikan apa yang dibutuhkan oleh para pegawai/gajinya serta kurangnya dorongan yang diberikan kepada pegawai sehingga membuat pegawai tidak bergairah dalam menjalankan tugas dan kurang merasa nyaman berada di kantor.

d. Kebutuhan Akan Penghargaan

Penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan adalah suatu keinginan yang berasal dari pengemulokan kebutuhan secara egoistic dan dapat dipenuhi oleh pimpinan melalui pujian lisan, imbalan atau hadiah, pengakuan akan prestasi .

Dalam hirarki Maslow, adanya kebutuhan-kebutuhan egoistic untuk penghargaan diri maupun untuk penghargaan dari pihak lain, kebutuhan akan penghargaan diri mencakup kebutuhan untuk mencapai kepercayaan diri, prestasi dan kompetensi, pengetahuan, penghargaan diri dan kebebasan serta indepedensi (ketidak ketergantungan). Kelompok kedua kebutuhan-kebutuhan akan penghargaan mencakup kebutuhan yang berkaitan reputasi seseorang individu, atau penghargaan dari pihak lain, kebutuhan akan status, pengakuan apresiasi terhadap dirinya dan respek yang diberikan oleh pihak lain.

Keinginan atau hasrat kompetitif untuk menonjol dan untuk melampaui prestasi orang-orang lain boleh dikatakan sebuah sifat universal manusia. Kebutuhan pokok akan penghargaan ini apabila

dimanfaatkan secara tepat dapat menyebabkan timbulnya kinerja ke organisasian luar biasa.

Tidak seperti halnya kebutuhan-kebutuhan tingkatan lebih rendah, kebutuhan akan pengharugaan jarang sekali terpenuhi secara sempurna, bahkan kita dapat mengatakan bahwa tidak pernah terpuaskan.

Tanggapan responden terhadap pengakuan akan prestasi kerja pada kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat dapat dikategorikan cukup baik atau sebesar 56,25%. Dikatakan cukup baik kerana pengakuan akan prestasi kurang di perhatikan oleh pimpinannya, sehingga membuat pegawai malas dan kurang bersemangat.

Tanggapan responden terhadap imbalan/hadiah pada kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat dapat dikategorikan Cukup Baik atau sebesar 43,75%. Dikatakan cukup baik karena imbalan/Hadiah yang diterima oleh pegawai, belum memuaskan pegawai.

Tanggapan responden terhadap reputasi dan prestasi pada kantor camat rubio jaya kabupaten Kampar, dapat dikategorikan Baik atau sebesar 62,5%. Dikatakan baik Karena reputasi sudah di anggap baik oleh oleh pegawai.

Tanggapan responden terhadap pujian lisan yang diberikan pimpinan pada kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat dapat dikategorikan cukup baik atau sebesar 50%. Dikatakan cukup baik karena pujian lisan belum bisa direalisasikan secara optimal.

Tanggapan responden terhadap kepuasan pegwai pada kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat dapat dikategorikan kurang baik atau sebesar 37,5%. Dikatakan kurang baik kerana tingkat kepuasan pegawai belum sepenuhnya terpenuhi.

Tanggapan renponden mengenai kebutuhan akan penghargaan yang meliputi : pengakuan prestasi, imbalan/hadiah, reputasi dan prestasi,

pujian lisan, kepuasan pegawai di Kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat dikategorikan Cukup Baik atau sebesar 40%. Dikatakan cukup baik karena dalam pemberian penghargaan kurang diterapkan oleh pimpinan sehingga motivasi mereka rendah karena mereka merasa pemberian penghargaan tidak sesuai dengan prestasi yang dimiliki.

Kemudian dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa dalam hal tingkat kebutuhan penghargaan kurang diapresiasi oleh pimpinannya, contohnya saja dalam pujian lisan, bisa dikatakan pimpinan jarang memberikan kepada pegawainya sehingga pegawai kurang bergairah, dan tidak bersemangat berada di kantor bahkan membuat pegawai keluar masuk kantor

e. Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri

Dalam hal meniti karir seseorang ingin agar potensinya dikembangkan secara sistematis menjadi kemampuan efektif. Dengan pengembangan demikian, seseorang dapat memberikan sumbangan yang lebih besar lagi bagi kepentingan organisasi dan dengan demikian meraih kemajuan profesional yang pada gilirannya memungkinkan yang bersangkutan memuaskan berbagai jenis kebutuhannya. Kebutuhan akan aktualisasi diri termasuk kemampuan berkembang, kemampuan mencari sesuatu dan kemampuan mencukupi diri sendiri.

Seorang atasan selalu dituntut untuk berbuat adil terhadap para bawahannya dalam mengambil suatu kebijakan atau suatu keputusan, apabila hal ini tidak terlaksana maka berakibat terjadinya kecemburuan sosial, bekerja malas-malasan, kurang disiplin dan banyak lagi hal negatif yang mungkin saja terjadi

Menjadi seorang pemimpin yang baik juga harus mengetahui apa-apa saja kebutuhan para pegawainya baik itu bersifat materiil maupun

non materil, dan pemimpin juga harus selalu memberikan dorongan yang bersifat positif kepada pegawainya.

Tanggapan responden terhadap skill yang dimiliki oleh kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat dapat dikategorikan Cukup Baik atau sebesar 56,25%. Dikatakan Kurang baik karena skill yang dimiliki oleh pegawai masih kurang, bisa dilihat dari pendidikan terakhir, masih banyaknya tamatan SMA, seperti yang diketahui bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi tingkat pengetahuan.

Tanggapan responden terhadap pelatihan pada kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat dapat dikategorikan Cukup Baik atau sebesar 50%. Dikatakan cukup baik karena pelatihan sudah dianggap baik oleh pegawai

Tanggapan responden terhadap promosi jabatan pada kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat dapat dikategorikan Cukup Baik atau sebesar 50%. Karena pegawai merasa cukup baik, akan promosi jabatan.

Tanggapan responden terhadap dijanjikannya kewenangan lebih pada kantor camat Merapi Timur Kabupaten Lahat dapat dikategorikan Cukup Baik atau sebesar 50%. Dikatakan cukup baik karena dijanjikan kewenangan lebih belum berjalan secara optimal

Tanggapan responden terhadap potensi yang dimiliki pegawai pada kantor camat Merapi Timur Kabupaten Lahat dapat dikategorikan Cukup Baik atau sebesar 56,25%. Dikatakan cukup baik karena potensi yang dimiliki pegawai masih tergolong cukup baik

Tanggapan responden mengenai kebutuhan akan aktualisasi diri yang meliputi : Skill, Pelatihan, Promosi Jabatan, Wewenang Lebih pada Kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat dikategorikan Cukup Baik atau sebesar 48,75%. Dikatakan cukup baik karena Potensi serta skill yang dimiliki oleh pegawai kantor masih kurang.

Kemudian dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa memang masih kurangnya pengetahuan atau skill dan potensi yang dimiliki oleh pegawai kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat, dan dapat dilihat dari segi tingkat pendidikannya, masih banyaknya pegawai yang tamatan SMA, dan itu berdampak pada kinerjanya.

Hasil wawancara yang dilakukan pada Kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat yang langsung dari Kepala Bagian Kesejahteraan Sosial, dapat dikatakan bahwa Motivasi pada Kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat Cukup Baik, karena apa yang Pegawai dapatkan di Kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat sudah dapat Membantu memenuhi kebutuhan pegawai.

2. Upaya Yang Dilakukan Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat

Motivasi kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan tingkat kepuasan pegawai karena pada dasarnya faktor yang dominan yang mempengaruhi turunnya motivasi kerja pegawai adalah rasa ketidakpuasan para pegawai. Kepuasan pegawai akan dapat mempengaruhi semangat mereka dalam tugas yang diembankan.

Maka dari pada itu agar pegawai lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas, maka dibentuklah upaya-upaya untuk meningkatkan motivasi kerja, yaitu dengan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan pegawai, misalnya lebih memperhatikan dalam memberikan Insentif, uang lembur, hadiah/imbalan yang memuaskan untuk pegawai serta sebagai pimpinan lebih memperhatikan keadaan/kebutuhan pegawainya baik dari segi kebutuhan social, penghargaan dan kebutuhan-kebutuhan lainnya agar motivasi tetap meningkat. Karena dengan meningkatnya

motivasi maka secara tidak langsung semangat kerja pegawai semakin meningkat

Simpulan

1. Kebutuhan motivasi yang berkembang dalam Kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat ini adalah kebutuhan motivasi yang mana fakta menunjukkan adanya peningkatan yang mendalam dalam pegawai, sehingga masing-masing dalam Kantor Camat antara pimpinan dan pegawai dapat berjalan dengan baik seperti fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri dan martabat dan kebutuhan untuk mewujudkan diri. Hasil yang di dapat dari observasi yang menggunakan pendekatan studi kasus tersebut memunculkan tema-tema yang didasari pada perkembangan kebutuhan motivasi tersebut adalah kebutuhan dasar, ketentraman, kebersamaan, penghargaan dan serta kebutuhan prestasi. Dengan demikian kebutuhan motivasi terdapat pada Kantor Camat tersebut, hal ini di tunjukan dengan peningkatan kerja pegawai yang bekerja pada Kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat. Kebutuhan motivasi tersebut memberikan semangat yang baik dalam pegawai. Dengan kata lain kebutuhan motivasi dapat meningkat kerja dalam diri pegawai. Kebutuhan motivasi yang dikemukakan oleh Maslow dapat digambarkan lewat kebutuhan pada Kantor Camat. Kebutuhan motivasi tersebut dicerminkan dengan semua kebutuhan mereka semua terpenuhi dari dasar sampai yang ada dalam diri mereka. Maka dari itu dengan adanya kebutuhan sudah terpenuhi mereka bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja yang signifikan

2. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Abraham Maslow yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia terbagi atas 5 dasar kebutuhan yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang dalam melakukan sesuatu, dalam penelitian ini kebutuhan-kebutuhan itu berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat. Adapun upaya-upaya tersebut menurut Maslow antara lain :
 - a. Kebutuhan fisikologis, kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar di antara kebutuhan-kebutuhan lainnya, berdasarkan rekapitulasi responden terhadap kebutuhan fisikologis dikategorikan cukup baik atau sebesar 47,5%. Hal ini disebabkan karena pemimpin kurang memperhatikan dalam memberikan insentif, uang lembur pada akhirnya motivasi kerjanya cukup baik dalam melaksanakan tugas kantor
 - b. Kebutuhan akan rasa aman, yaitu jaminan keamanan seseorang dalam bekerja sangatlah dibutuhkan, karena dengan adanya jaminan tentang keselamatan kerja maka pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawab akan cepat tercapai karena tidak adanya yang menjadi beban atau masalah yang mengganggu pikirannya dan membuat mereka lebih berkonsentrasi pada pekerjaannya mereka. Berdasarkan kebutuhan ini kebutuhan rasa aman dapat dikategorikan cukup baik atau sebesar 53,75%, karena dalam pemberian jaminan keamanan dan kenyamanan masih dinilai cukup baik
 - c. Kebutuhan social, kebutuhan social dinilai kurang baik atau sebesar 38,75% karena pimpinan belum bisa memenuhi kebutuhan pegawai
 - d. Kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan ini dinilai Cukup baik atau sebesar 40%, karena dalam pemimpin belum merealisasikannya secara optimal

- e. Kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan ini dinilai cukup baik atau sebesar 48,75%, karena masih kurangnya potensi atau skill yang dimiliki oleh pegawai kantor camat

Saran

Bedasarkan hasil penelitian ini, penelitian perlu memberikan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya Kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat ini lebih memperhatikan soal kebutuhan tentang ketiga sebab adanya pegawai masih yang belum sedikit melakukan itu dan juga masih ada yang mengabaikan
2. Jam lembur sebaiknya diminimalisir dikarenakan banyak pegawai yang sudah tidak mampu untuk mengerjakan jam kerja lembur karena factor fisik yang sudah lelah akibat jam kerja reguler
3. Disarankan pada Pegawai Kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat untuk lebih meningkatkan pelayanannya, lebih memperhatikan keluhan-keluhan masyarakat
4. Disarankan agar pimpinan lebih memperhatikan pegawainya dalam hal memberikan kebutuhan fisiologis dan lebih memperhatikan masalah hubungan social antara pegawai dan juga masalah penerimaan anggota kelompok dan hubungan kesetiakawanan lebih dipererat lagi serta lebih mengupayakan dalam perbaikan interaksi para pegawai terhadap pimpinan agar lebih harmonis dan semakin baik
5. Diharapkan Kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat lebih mengutamakan kebutuhan rasa aman bagi pegawainya, agar pegawai lebih terjamin keamanan kerjanya

6. Dalam hal kebutuhan akan penghargaan ini diharapkan agar pimpinan lebih bisa mengapresiasi atau direalisasikan agar dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai
7. Kebutuhan aktualisasi diri membuat pegawai dalam melakukan aktivitas kantor akan lebih bergairah dan lebih menciptakan kinerja yang baik pula. Untuk itu pimpinan Kantor Camat Merapi Timur Kabupaten Lahat seharusnya lebih memberikan hal dalam berkreasi untuk menciptakan hal-hal baru

Daftar Pustaka

- Alfajar. 2017. *Jurnal, Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Rappocini Kota Makassar*. Universitas Makassar.
- Andi Winda Aksari Hamzah. 2018. *Jurnal, Motivasi Kerja Dan Kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar*. Universitas Makasar.
- Fera Talita. 2017. *Jurnal, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Babat Kecamatan Panukal Kabupaten Pali*. Universitas Sriwijaya.
- Handoko, Han T. 2017. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Gaja Mada, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu, S.P. 2018. *Manajemen SDM*. Gunung Agung, Jakarta.
- Junaidi. 2015. *Jurnal, Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Bontonompo Selatan Kabupaten Gowa*.
- Manullang dan Marihot AMH. 2018. *Manajemen Personalia*. Gaja Mada Press, Yogyakarta.
- Moleong, Lexy J. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi : PT.Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moekijat. 2019. *Manajemen Kpegawaian (Personalia Manajemen)*. Alumni Bandung
- Nitisemito S. Alex. 2019. *Manajemen personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Pengembangan Kerja Pegawai Negari Sipil

- Redno Ummi Purwati. 2016. Jurnal, *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pendidikan Propinsi Sulawesi Selatan Di Kota Makassar*. Universitas Makasar.
- Rivai, Veithzal. 2016. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan, dari teori ke praktek*. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Robbin P, Stephen. 2018. *Prilaku Organisasi*. PT Prenhallindo, Jakarta.
- Siagian P.sondang. 2018. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. PT. rineka Cipta, Simora. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2017. *Metodelogi Penelitian Akutansi*. PT. Rafika Aditama, Jakarta.
- Thoha, Mitha. 2018. *Organisasi Konsep dasar dan Aplikasinya*. PT. Raja Grafindo Persada, Yogyakarta
- Winardi. 2017. *Manajemen Konflik*. Mandar Maju, Bandung
- Undang-undang tenaga kerja No.3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial