

MOTIVASI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DALAM PELAKSANAAN TUGAS DAN FUNGSI DI KECAMATAN TABUKAN SELATAN TENGGARA KABUPATEN KEPULAUAN SANGIHE

Enjelita Maloringan¹

Johny Lumolos²

Ventje Kasenda³

Abstrak

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka. Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat menapai tujuan mereka. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi kerja aparatur sipil negara dalam pelaksanaan tugas dan fungsi di Kecamatan Tabukan Selatan Tenggara di Kabupaten Kepulauan Sangihe. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan mendapati bahwa motivasi Aparatur Sipil Negara yaitu pekerjaan itu sendiri yang dimiliki oleh masing-masing pegawai, hal ini ditunjukkan dari pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan selalu diselesaikan dengan baik, serta pekerjaan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan keahlian dan kemampuan pegawai sehingga dalam penyelesaian pekerjaan tersebut akan menimbulkan rasa menyukai dan bangga terhadap pekerjaan dengan hasil yang baik dan dapat dikatakan pekerjaan pegawai itu sendiri yang memotivasi mereka untuk bekerja.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Aparatur Sipil Negara, Tugas, Fungsi.

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan FISIP-Unsrat..

² Ketua Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi

³ Sekretaris Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi

Pendahuluan

Sumber motivasi ada tiga faktor, yakni (1) kemungkinan untuk berkembang (2) Jenis pekerjaan dan (3) apakah mereka merasa bangga menjadi bagian dari organisasi tempat mereka bekerja. Disamping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai yakni: rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen. Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat berkerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Setelah karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya karyawan dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti disiplin kerjalah yang akan ditunjukkan oleh para karyawan, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.

Pentingnya aparatur sipil negara sebagai penyelenggara pemerintahan dan pembangunan, sehingga dengan pemberian motivasi atau dorongan yang tepat akan menciptakan semangat kerja yang tinggi dan dengan begitu pegawai akan terdorong untuk bekerja keras semaksimal mungkin dalam rangka demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini Kantor

Kecamatan Tabukan Selatan Tenggara yang merupakan salah satu penyelenggara pelayanan publik di daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe, sudah seharusnya memiliki pegawai yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan produktivitas yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas kerja. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Melihat peran serta fungsi Aparatur Sipil Negara dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan yang sangat penting, pada akhirnya membuat masyarakat benar-benar harus merasakan kinerja dari ASN, melihat fenomena ASN sekarang seperti, pelanggaran disiplin, tindakan asusila hingga tindakan melakukan korupsi, membuat masyarakat mempertanyakan bagaimana kinerja ASN selama ini. Terkait dengan fenomena tersebut pemanfaatan sumber daya manusia dalam hal ini pegawai belum sepenuhnya optimal, terlihat beberapa masalah yang berhubungan dengan semangat kerja pegawai seperti, masih ada beberapa pegawai yang terlambat masuk kerja dan masih ada pegawai yang inisiatif dalam bekerja belum optimal. Sehubungan dengan hal tersebut, motivasi kerja sangat penting bagi ASN, motivasi mempersoalkan bagaimana mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja

keras dengan memberikan semua kemampuannya dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan. Melihat masih adanya pegawai yang belum termotivasi untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, hal itu disebabkan oleh faktor intrinsik dari pegawai itu sendiri, faktor intrinsik ini merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan, faktor ini mencakup, kepuasan kerja, tanggung jawab, prestasi, pekerjaan dan kesempatan untuk maju. Faktor motivasional atau intrinsik merupakan yang terpenting karena tanpa adanya dorongan dari dalam diri seseorang tidak akan mungkin bisa untuk menjalankan semua pekerjaan yang akan dikerjakan. Selain itu faktor lain yang berpengaruh terhadap motivasi kerja adalah kondisi kerja dan hubungan antar pegawai yang merupakan faktor ekstrinsik dari pegawai, kondisi kerja pegawai yang kondusif maka akan menciptakan suasana yang nyaman bagi pegawai tersebut, dan hubungan antar pegawai dalam organisasi harus terjalin dengan baik dan harmonis, jika hubungan kerja antar pegawai dalam organisasi tidak harmonis akan menyebabkan persaingan dan kurangnya semangat kerja.

Tinjauan Pustaka **Konsep Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata latin "MOVERE" yang berarti "DORONGAN atau DAYA PENGGERAK". Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan

perusahaan. (Hasibuan, 2007:92). Secara harfiah motivasi dipahami sebagai pemberian motif. Pegawai bekerja karena memiliki motif. Motif tersebut terkait dengan maksud dan tujuan yang ingin diraihinya. Pada umumnya, motif pegawai untuk bekerja adalah mencari penghasilan, mengembangkan potensi diri, aktualisasi, serta kebutuhan akan penghargaan. Amstrong menyatakan bahwa motif adalah alasan untuk melakukan sesuatu. Motivasi berkaitan dengan kekuatan dan arah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu istilah motivasi dapat merujuk kepada berbagai tujuan yang dimiliki oleh individu, cara dimana individu memilih tujuan, dan cara dimana orang lain mencoba untuk mengubah perilaku mereka. Tiga komponen motivasi, adalah: a) arah apa yang orang coba lakukan; b) upaya, seberapa keras orang mencoba; dan c) kegigihan- berapa lama seseorang terus mencoba (Priansa, 2016:200).

Vroom dalam (Priansa, 2016:201) menyatakan bahwa motivasi mengacu kepada sesuatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian John P. Campbell dan kawan-kawan menambahkan rincian dalam definisi tersebut dengan mengemukakan bahwa motivasi mencakup didalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respon dan kegigihan tingkah laku. Disamping itu istilah pun mencakup sejumlah konsep seperti dorongan (drive), kebutuhan (need), rangsangan (incentive), ganjaran (rewards), penguatan (reinforcement), ketetapan tujuan (goal setting), harapan (expectancy), dan sebagainya.

Menurut Cart Heyel dalam *The encyclopedia of management*” memberikan definisi “motivation” sebagai berikut: “motivation refers to the degree of readiness of an organism to pursue some designated goal and implies the determination of the nature and locus of the forces inducing the degree of readiness”. Sedangkan The Liang Gie (Martoyo Susilo, 2000:164-165) dalam kamus administrasi tersebut diatas tadi memberikan perumusan “motivating” sebagai berikut : “pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut.

Konsep Aparatur Sipil Negara

Sebelum berbicara lebih jauh mengenai ASN, terlebih dahulu perlu diketahui apa yang dimaksud dengan ASN. Pengertian mengenai ASN itu sendiri tertuang pada pasal 1 angka 1 UU No. 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara yang menyebutkan bahwa ASN adalah profesi bagi ASN dan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) yang bekerja pada instansi pemerintah. PNS menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, adalah orang yang bekerja untuk pemerintah atau negara. Menurut Kranenburg ASN adalah pejabat yang ditunjuk, jadi pengertian tersebut tidak termasuk terhadap mereka yang memangku jabatan mewakili seperti anggota parlemen, presiden dan sebagainya.

Pengertian ASN menurut Mahfud MD dalam (Sri Hartini, 2008:31) ada dua bagian yaitu:

- a. Pengertian Stipulatif adalah pengertian yang diberikan oleh undang-undang tentang ASN sebagaimana yang tertuang dalam pasal 1 angka 3 UU No. 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara yang menyatakan bahwa PNS adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
- b. Pengertian ekstensif adalah pengertian yang hanya berlaku pada hal-hal tertentu. Hal-hal tertentu yang dimaksud adalah lebih kepada beberapa golongan yang sebenarnya bukan ASN. Contoh: ketentuan pasal 92 KUHP. yang berkaitan dengan status anggota dewan rakyat, anggota dewan daerah dan kepala desa. Menurut pasal 92 KUHP dimana dijelaskan bahwa yang termasuk ke dalam ASN adalah orang-orang yang dipilih dalam pemilihan berdasarkan peraturan-peraturan umum dan mereka yang bukan dipilih tetapi diangkat menjadi anggota dewan rakyat dan anggota dewan daerah serta kepala desa dan sebagainya. Pengertian ASN menurut KUHP sangatlah luas akan tetapi pengertian tersebut hanya berlaku dalam hal orang-orang yang melakukan kejahatan atau pelanggaran jabatan dan tindak pidana lain yang disebutkan dalam KUHP, jadi pengertian ini tidak termasuk dalam hukum kepegawaian.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa ASN adalah orang-orang yang

bekerja di lingkungan instansi pemerintahan sesuai dengan syarat-syarat tertentu yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Sesuai dengan UU No. 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif dan bukannya menggunakan angka-angka sebagai alat metode utamanya. Data-data yang dikumpulkan berupa teks, kata-kata, simbol, gambar (Burhan Bungin, 2005:12).

Fokus dalam penelitian ini adalah motivasi aparatur sipil negara dalam pelaksanaan tugas dan fungsi yang dikemukakan oleh (Frederick Herzberg (Sondang P. Siagian, 2002:107) dimana motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Adapun dimensinya adalah: Aspek instrinsik adalah faktor yang ada di dalam diri seseorang untuk menjadi penggerak, yaitu:

- a. Prestasi
- b. Pengakuan
- c. Tanggung jawab
- d. Kemajuan
- e. Pekerjaan itu sendiri
- f. Kemungkinan Berkembang

Aspek ekstrinsik atau hygiene adalah faktor yang ada di luar diri seseorang yang menjadi penggerak, yaitu:

- a. Gaji/upah
- b. Keamanan kerja
- c. Kondisi kerja
- d. Status

Informan penelitian adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian. Informan merupakan orang yang benar-benar mengetahui permasalahan yang

akan diteliti. Dalam penelitian ini terdapat informan yaitu: Camat, Sekretaris Kecamatan, kepala-kepala seksi (Seksi Pemerintahan, Seksi Ketertiban Umum, Seksi Pemerintahan Masyarakat Desa/Kampung, Seksi Pelayanan Umum, Seksi Kesejahteraan Sosial), Keluarga ASN dan masyarakat.

Hasil Penelitian

1. Faktor Intrinsik

Faktor intrinsik adalah faktor yang ada di dalam diri seseorang yang menjadi penggerak. Kemudian untuk mengukur faktor intrinsik yang dimiliki oleh pegawai dapat dilihat dari:

a. Prestasi

Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan pekerjaan yang pegawai kerjakan dapat memuaskan masyarakat, dari jawaban informan tersebut dapat dikatakan bahwa pekerjaan pegawai dapat memuaskan masyarakat, hal ini ditunjukkan dari pegawai sudah memberikan pelayanan yang sesuai prosedur dan sistem pelayanan yang diberikan memudahkan masyarakat. Selanjutnya, dari semua tanggapan informan dari aspek prestasi dapat dikatakan bahwa pegawai dapat menunjukkan motivasinya berdasarkan prestasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari pegawai sudah menunjukkan pencapaian kerja yang baik yakni pekerjaan pegawai sudah menunjang untuk mendapatkan prestasi serta dari sikap insiatif dalam penyelesaian kerja dengan sangat baik dan pekerjaan yang dikerjakan sudah memuaskan masyarakat ditunjukkan dari pegawai sudah memberikan pelayanan yang sesuai prosedur dan sistem pelayanan yang diberikan memudahkan masyarakat dalam pengurusan berkas kependudukan (KTP, KK, Akta Kelahiran, retribusi sampah, dan lain-lain) dengan 3 sistem pelayanan yaitu

pelayanan di kantor camat, pelayanan penjemputan dan pelayanan IT (sistem online).

b. Pengakuan

Dari jawaban informan tersebut maka dapat dikatakan bahwa dalam pekerjaan pegawai dapat menunjukkan hasil pekerjaan organisasi mendapatkan pengakuan dari pihak atau organisasi lain, hal ini dibuktikan dengan adanya pihak yang mengakui hasil pekerjaan Kantor Kecamatan baik dari Pemerintah Kabupaten Kepulauan Sangihe. Dari semua tanggapan informan mengenai aspek pengakuan tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai dapat menunjukkan motivasinya berdasarkan pengakuan. Hal ini dapat dilihat dari sebagian besar pegawai telah mendapatkan pengakuan yang baik dari pimpinan, lingkungan kantor maupun masyarakat, terhadap hasil kerja yang sudah dikerjakan pegawai, walaupun masih ada beberapa pegawai yang kadang-kadang mendapat pengakuan dikarenakan belum menunjukkan hasil kerja yang maksimal, selain itu juga adanya pengakuan dari Pemerintah Kabupaten terhadap hasil kerja maupun sistem pelayanan yang ada di Kantor Kecamatan Tabukan Selatan Tenggara.

c. Tanggung Jawab

Berdasarkan semua tanggapan informan mengenai aspek tanggung jawab diatas maka dapat disimpulkan bahwa pegawai dapat menunjukkan motivasinya berdasarkan tanggung jawab dengan sangat baik, hal ini dapat dilihat dari pegawai sudah bekerja dengan penuh tanggung jawab dan menjalankan TUPOKSI nya serta melaksanakan kegiatan dan program kerja kecamatan sesuai dengan SOP dan diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

d. Kemajuan

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, yang memotivasi informan untuk bekerja dan menjadi staf di kantor kecamatan yaitu antara lain, faktor keluarga, saran dari orang tua untuk bekerja sebagai ASN, berminat bekerja di kantor kecamatan, berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan oleh penulis, terlihat bahwa motivasi ASN cukup tinggi. Hal tersebut terlihat dari absensi kehadiran ASN, kedisiplinan dalam memaksimalkan waktu kerja, dan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam memenuhi kebutuhan pelayanan umum. Dari hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai sudah ada didalam diri pegawai itu sendiri dan dalam pelaksanaannya sudah cukup baik. Seiring berjalannya waktu jika hal tersebut dapat dipertahankan dengan meningkatkan serta menerapkan motivasi kerja yang dimiliki akan berdampak positif bagi kinerja mereka di kantor camat.

e. Pekerjaan Itu Sendiri

Berdasarkan semua tanggapan informan mengenai aspek pekerjaan itu sendiri diatas maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai dapat menunjukkan motivasi kerjanya berdasarkan pekerjaan itu sendiri, hal ini ditunjukkan dengan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan selalu diselesaikan dengan baik, serta pekerjaan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan keahlian dan kemampuan pegawai sehingga dalam penyelesaian pekerjaan tersebut akan menimbulkan rasa menyukai dan bangga terhadap pekerjaan dengan hasil yang baik.

f. Kemungkinan Berkembang

Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan pendidikan dan pelatihan

yang diikuti informan cukup berkaitan dengan pengembangan lembaga/kantor dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang diikuti pegawai berkaitan dengan pengembangan lembaga/kantor, walaupun ada beberapa pegawai yang menyatakan tidak berkaitan dikarenakan pegawai yang mengikuti pelatihan merasa pelatihan yang memang diikuti tidak berkaitan sama sekali dengan pengembangan lembaga/kantor.

Selanjutnya, berdasarkan semua tanggapan informan mengenai aspek kemungkinan berkembang diatas maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai dapat menunjukkan motivasinya kemungkinan berkembang, dengan melihat pegawai sering mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk pengembangan diri/karir dan pendidikan dan pelatihan yang pegawai ikuti cukup menunjang pegawai untuk pengembangan karir serta pengembangan lembaga/kantor diantaranya yang diikuti pendidikan dan pelatihan pra jabatan yang berdasarkan tingkat jabatan masing-masing pegawai, walaupun beberapa pegawai mengikuti pelatihan untuk sekedar ikut serta saja bukan untuk kepentingan lembaga/kantor karena merasa pelatihan yang memang diikuti tidak berkaitan sama sekali dengan pengembangan lembaga/kantor.

2. Faktor Ekstrinsik

a. Gaji

Berdasarkan jawaban informan mengenai pendapatan pegawai, bahwa selain gaji pokok ASN juga menerima tambahan uang diluar gaji pokok yang meningkatkan semangat kerja mereka antara lain, tunjangan staf dan serta bonus-bonus yang didapat dihari-hari tertentu seperti 17 Agustus, gaji ke 13, THR, dan kepanitiaan. Berdasarkan

uraian di atas disimpulkan bahwa, gaji merupakan hal yang mendorong pegawai untuk bekerja demi memenuhi kebutuhan, walaupun sebagian kecil masih ada keluhan mengenai ukuran gaji pokok.

b. Kondisi dan Keamanan Kerja

Dari pemaparan informan, dapat disimpulkan bahwa fasilitas atau alat kerja yang ada di Kantor Camat telah menunjang pegawai dalam bekerja. Akan tetapi pegawai juga memiliki keluhan menyangkut fasilitas seperti, listrik, perlunya tambahan komputer untuk bagian layanan referensi dan multimedia, komputer yang kurang mendukung dari segi kemajuan teknologi, dan lamanya realisasi fasilitas kerja permintaan pegawai. Berdasarkan observasi yang penulis lakukan, fasilitas yang ada di kantor camat masih kurang memadai seperti bangunan atau gedung yang sudah usang, sehingga perlu dilakukan peremajaan.

c. Kebutuhan Sosial

Berdasarkan jawaban para informan dapat disimpulkan bahwa, adanya kerjasama yang baik antar pegawai dalam bekerja di Kantor Camat, terlihat dari adanya pembagian tugas untuk setiap pegawai sehingga mereka berkontribusi dengan perannya masing-masing, akan tetapi setiap unit juga sangat kooperatif dalam bekerja demi menyuguhkan pelayanan yang terbaik untuk pemustaka. Kemudian diskusi juga kerap dilakukan pada setiap sub unit Kantor Camat.

Camat juga memiliki peran penting dalam kerja sama yang dilakukan antar pegawai. Camat bertugas membentuk team work yang bagus dan baik, sehingga mampu menghasilkan produktivitas, kualitas, dan loyalitas dalam bekerja, camat selalu berusaha membentuk kerja sama

tim yang baik, dengan cara memberi tugas dan memberi kepercayaan untuk kasie dalam membimbing para stafnya, adanya keterbukaan dari masing-masing pegawai juga membuat kerja sama tim di kantor camat bagus dan tidak ada masalah. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dalam hal kebutuhan sosial seperti hubungan kedetakan dan kerjasama sesama pegawai terjalin sangat baik, komunikatif dan saling toleran sesama rekan kerja. Terlihat kerjasama yang dilakukan pegawai seperti saling membantu atau memberi sokongan tenaga antar seksi di kantor camat dan tanggap dalam mengatasi masalah dalam pekerjaan. Di dalam unit pun komunikasi berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari diskusi-diskusi kecil yang biasa dilakukan atau rapat mingguan yang diadakan setiap unit. Selain itu, Camat juga tetap berupaya membentuk team work yang baik demi kelancaran kantor untuk mencapai tujuan bersama.

d. Penghargaan

Dari hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa adanya penghargaan yang diberikan oleh camat terhadap kinerja pegawai di kantor camat. Penghargaan yang diberikan oleh camat berupa pujian, honor, dan rekreasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dimasa yang akan datang. Adanya dukungan dan penguatan berupa kondisi rekan kerja yang saling apresiasi, perhatian dan saling membantu dalam bekerja, dapat mempengaruhi aktivitas pegawai dalam interaksi sosial. Sudah sewajarnya setiap pegawai berhak menerima perhatian dari pimpinannya, yang diharapkan dapat memotivasi pegawai untuk lebih giat dalam bekerja. Adapun hal yang berkaitan dengan penghargaan ialah bentuk perhatian dari

camat dalam hal motivasi kerja pegawai di Kantor Camat.

Dalam kajian motivasi menurut Herzberg dapat dilihat dari dua faktor yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsiknya untuk menghasilkan baik dan buruknya kinerja dalam suatu organisasi. Faktor yang dominan memotivasi pegawai kantor kecamatan tabukan selatan tenggara dalam bekerja yaitu faktor ekstrinsik, hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara dimana gaji, penghargaan, rasa aman, dan kondisi sosial, sangat berperan seroang pegawai termotivasi pada pekerjaannya dibandingkan dengan faktor intrisik yang berasal dari dalam individu tersebut. Hal ini ditandai dengan adanya hubungan antar sesama pegawai yang terjalin dengan baik, adanya koordinasi yang baik dari camat maupun rekan kerja sehingga program kerja atau kegiatan dapat berjalan dengan baik, hubungan dengan masyarakat sangat baik dalam hal melayani, dan menciptakan kondisi kerja yang kondusif dalam bekerja serta penyelia yang bermutu dalam memberikan arahan dan motivasi dalam bekerja.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor ekstrinsik yang memotivasi pegawai Kantor Kecamatan Tabukan Selatan Tenggara dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini juga ditunjukkan pegawai Kantor Kecamatan Tabukan Selatan Tenggara sudah memiliki motivasi dalam bekerja yang berbeda tiap individu pegawai, namun hubungan antar pribadi dan kondisi kerja dikantor yang sangat memotivasi pegawai dalam bekerja, hal ini dapat dilihat dari hubungan kerja sama antar pegawai yang terjalin dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, camat juga senantiasa melakukan koordinasi

dengan pegawainya terkait dengan program kerja dan kegiatan Kantor Kecamatan yang akan dilaksanakan, selain itu kondisi kerja yang sangat kondusif di kantor kecamatan membuat pegawai merasa nyaman dan termotivasi dalam bekerja terlihat dari tersedianya segala sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung aktifitas kerja, seperti ruang kantor, ruang war room yang digunakan untuk memantau segala kegiatan baik dikecamatan maupun kelurahan, dan ruang pelayanan khusus registrasi kependudukan bagi masyarakat sehingga melancarkan aktifitas pelayanan bagi masyarakat.

Kesimpulan

1. Dilihat dari aspek intrinsik sangat menentukan motivasi pegawai Kantor Kecamatan Tabukan Selatan Tenggara, yaitu pekerjaan itu sendiri yang dimiliki oleh masing-masing pegawai, hal ini ditunjukkan dari pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan selalu diselesaikan dengan baik, serta pekerjaan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan keahlian dan kemampuan pegawai sehingga dalam penyelesaian pekerjaan tersebut akan menimbulkan rasa menyukai dan bangga terhadap pekerjaan dengan hasil yang baik. Sehingga dapat dikatakan pekerjaan pegawai itu sendiri yang memotivasi mereka untuk bekerja.
2. Dilihat dari aspek ekstrinsiknya motivasi yang sangat menentukan terhadap pegawai Kantor Kecamatan Tabukan Selatan Tenggara adalah hubungan antar pribadi, hal ini dapat dilihat dari adanya sikap saling menghargai dan menghormati diantara sesama pegawai dan adanya komunikasi serta kerjasama yang

baik antara pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, camat juga senantiasa menjalin koordinasi dengan bawahan dalam penyelesaian semua kegiatan dan program kerja dengan baik, serta hubungan yang baik terjalin diantara pegawai dan masyarakat dalam hal pelayanan registrasi kependudukan, untuk memudahkan masyarakat ada 3 sistem pelayanan yaitu sistem pelayanan di kantor kecamatan, pelayanan penjemputan dan pelayanan IT (secara online).

3. Pemerintah Kecamatan Tabukan Selatan Tenggara selalu mengupayakan pelayanan yang baik bagi masyarakat dan membuat lingkungan kerja yang nyaman dan aman untuk mempertahankan motivasi kerja.
4. Kurangnya sarana dan prasarana dalam melaksanakan tugas sehari-hari dikantor kecamatan tabukan selatan tenggara.

Saran

1. Pegawai Kantor Kecamatan Tabukan Selatan Tenggara harus mempertahankan motivasi kerja yang dimiliki baik dari faktor intrinsik maupun faktor ekstrinsik.
2. Pegawai lebih memaksimalkan mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk pengembangan karir/diri dan pengembangan organisasi.
3. Pegawai Kantor Kecamatan Tabukan Selatan Tenggara harus lebih memperhatikan atau menambahkan sarana dan prasarana kantor, agar dalam melaksanakan tugas bisa selesai dengan baik dan tepat waktu.
4. Pegawai Kantor Kecamatan Tabukan Selatan Tenggara harus lebih memaksimalkan waktu untuk datang ke kantor agar tidak terlambat dan

supaya tugas yang ada dikantor bisa selesai tepat waktu.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen (Fungsi-Proses-Pengendalian)*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Suwanto and Donni Juni Priansa. 2013. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Burhan Bungin. 2005. *Penelitian Kualitatif, Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, Dan Ilmu Sosial Lainnya (edisi kedua)*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sastra Djatmika, 2005, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia (edisi revisi cetakan ketujuh)*, Djembatan, Jakarta.
- C.F Strong, 2009, *Modern Political Constitutions*, Sidgwick and Jackson Limited, London. Di tulis kembali dan dicetak oleh Gramedia Pustaka Utama.
- Aditya Kamajaya Putra and Agus Frianto. 2013. *Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja*. Jurnal Ilmu Manajemen, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sri Hartini, 2008, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Sondang P. Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian. 2006. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Faustion Cardoso Gomes. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Winardi, J. 2005. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2007. *Organisasi dan Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Pemerintah Daerah
- Peraturan Bupati Kepulauan Sangehe Nomor 73 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Kecamatan Tipe B