

PERAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT ILIR BARAT I KOTA PALEMBANG

Oleh : Dian Anggraini, S. Ip., M. Si.

Handphone : 0823-76-321644

Email : bundafira81@gmail.com

(Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara Palembang)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran motivasi dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai di Kecamatan Ilir Barat I Kota Palembang dan untuk mengetahui Faktor apa saja yang menjadi penunjang motivasi dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai di Kecamatan Ilir Barat I Kota Palembang.

Metode penelitian yaitu metode yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, di mana peneliti adalah sebagai instrumen kunci. Untuk mendapatkan data peneliti menggunakan metode penelitian lapangan, yaitu peneliti langsung mendatangi kantor Kecamatan Ilir Barat I Kota Palembang sebagai objek penelitian. Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Peneliti mengadakan penelitian secara langsung ke objek penelitian yang ditentukan agar dapat melihat dan mengamati secara langsung masalah-masalah yang akan diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa motivasi kerja pegawai sangat berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai, dan motivasi kerja pegawai ditunjang oleh lingkungan kerja yang memenuhi standar.

Kata kunci : Motivasi, Efektivitas, dan peran.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam suatu organisasi sehingga tidak seperti: mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Efektivitas organisasi tergantung pada efektivitas sumber daya manusianya. Tanpa adanya tenaga kerja yang berkualitas, maka organisasi akan berprestasi biasa-biasa saja biarpun organisasi itu mampu bertahan (Simamora, 2001:17). Sumber daya manusia sangat penting bagi Kecamatan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi

Dengan baik dan efektif harus menjadi perhatian utama agar dapat menyajikan pelayanan yang maksimal bagi masyarakat. Mengingat pentingnya fungsi Kecamatan untuk memberikan pelayanan masyarakat dalam kepengurusan administrasi kependudukan, dibutuhkan profesionalisme kerja perangkat Kecamatan. Jika perangkat Kecamatan bekerja secara profesional, maka pelayanan masyarakat akan maksimal.

Pemahaman tentang motivasi dan efektivitas tersebut, berbagai masalah atau kendala tentang sistem motivasi dan efektivitas yang terjadi di dalam suatu organisasi akan dapat diidentifikasi serta akan dapat ditemukan solusi tentang pokok permasalahannya.

Kantor Camat Ilir Barat I Kota Palembang itu sendiri, merupakan salah satu dari sekian banyaknya kantor Kecamatan yang ada di Kota Palembang, yang memiliki kendala dalam memotivasi untuk

meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Motivasi dan efektivitas merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi dan efektivitas yang tinggi akan berusaha sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya.

Tanggung jawab dan fungsi masing-masing unit kerja dari pegawai kantor Kecamatan yang tercakup dalam suatu sistem pengorganisasian akan menjadi tidak lancar, kurang efektif, dan mungkin sulit untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Lebih luas lagi, bisa saja lemahnya tentang pemahaman motivasi dan efektivitas yang baik di antara instansi-instansi yang berkaitan dapat mengakibatkan timbulnya dampak yang luas dan merugikan bagi banyak pihak, tentunya dalam konteks ini yang dirugikan adalah masyarakat. Dengan demikian, peranan pemahaman motivasi yang baik dengan tujuan guna memperjelas, memberikan pengalaman yang baik, menyelaraskan, dan menyeimbangkan keseluruhan bagian atau unit kerja dari pegawai kantor Kecamatan tersebut, sehingga menjadi kesatuan proses kerja yang efektif dan efisien, dalam meningkatkan efektivitas kerja dari pegawai.

Berdasarkan observasi peneliti pada tanggal 1 Oktober 2019 di lapangan, menunjukkan adanya indikasi permasalahan di Kecamatan Ilir Barat I Palembang, yaitu :

1. Motivasi Kerja masih rendah sehingga banyak tugas tidak selesai tepat waktu.
2. Efektivitas Kerja di Kantor Camat Ilir Barat I Kota Palembang masih rendah seperti sering menunda pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dengan cepat.
3. Masih rendahnya kesadaran terhadap tanggung jawab masing-masing jabatan.

Sejalan dengan uraian yang dipaparkan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Kantor Camat Ilir Barat I Kota Palembang dengan judul: "Peran Motivasi dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Ilir Barat I Kota Palembang."

Berdasarkan dengan uraian tersebut di atas, maka peneliti merumuskan masalah-masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah peran Motivasi dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja pegawai pada Kantor Camat Ilir Barat I Kota Palembang ?
2. Faktor apa saja yang menjadi penunjang motivasi dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai ?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja berasal dari kata latin *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan, ada beberapa teori motivasi yang disampaikan beberapa ahli :

Menurut Edwin B Flippo dalam buku Malayu S. P. Hasibuan (2013:145), motivasi adalah: "Suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai."

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2013:143) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah: "Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan."

Menurut Veithzal Rivai (2011:455) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah: "Mengatakan bahwa pengertian motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu."

Menurut Bernard Berelson dan Gary A. Sainer dalam Suwanto (2012:147), Menyatakan bahwa: "Motivasi sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan/gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan."

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara efektif agar berhasil dalam mencapai suatu dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Tujuan Motivasi

Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien, ada beberapa tujuan motivasi menurut Malayu S. P. Hasibuan (2013:146), yaitu :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
2. Meningkatkan motivasi dan efektivitas kerja pegawai.
3. Mempertahankan kestabilan pegawai Kecamatan.
4. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi pegawai.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif, kedua motivasi ini dijelaskan menurut Malayu S. P. Hasibuan (2013:150) sebagai berikut :

- a. Motivasi Positif, motivasi ini maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.
- b. Motivasi Negatif, motivasi ini maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman.

Metode Motivasi kerja

Motivasi kerja memiliki dua metode di mana yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung, kedua metode ini dijelaskan menurut Malayu S. P. Hasibuan (2013:149) sebagai berikut:

1. Motivasi Langsung (*Directmotivation*), adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada individu pegawai untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.
2. Motivasi Tidak Langsung (*Indirectmotivation*), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para pegawai betah dan semangat dalam melakukan pekerjaan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Maslow yang dikutip Malayu S. P. Hasibuan (2009:154) Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja yaitu :

1. Kebutuhan Fisiologis (*PhysiologicalNeeds*) Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya.
2. Kebutuhan akan rasa aman (*Safety andNeeds*) Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan

- keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Kebutuhan sosial atau afiliasi (*affiliation or acceptance Needs*)
Kebutuhan sosial, teman afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.
 4. Kebutuhan yang mencerminkan rasa diri (*Esteem or Status Needs*)
Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari pegawai dan masyarakat lingkungan.
 5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*)
Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi Kerja yang sangat memuaskan.

Menurut Hughes, Ginnet, Curphy (2012) menyatakan bahwa teori tentang kepuasan kerja dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) macam teori, yaitu :

1. Teori Afektivitas
Afektivitas mengacu pada kecenderungan seseorang untuk bereaksi terhadap rangsangan dalam sikap emosi yang konsisten.
2. *Equity Theory* (Teori Keseimbangan)
Teori ini pertama kali dikembangkan oleh Adam (1963). Prinsip teori ini adalah orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi, diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain.
3. *Two Factor Theory* (Teori Dua Faktor) dari Herzberg
Teori ini menyatakan ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja. Kedua faktor tersebut adalah:
 - a. Sesuatu yang dapat memotivasi (*motivator*), Faktor ini antara lain faktor prestasi, pengakuan atau penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi, atau faktor pekerjaan itu sendiri.
 - b. Kebutuhan kesehatan lingkungan kerja (*hygiene factors*). Faktor ini dapat berbentuk upah/gaji, hubungan antara pekerja, kondisi kerja, kebijaksanaan dan proses administrasi dalam perusahaan.

Menurut Herzberg (2006) Adapun dua faktor ini disebut juga dengan konsep *hygiene*, yang mencakup:

1. Faktor Motivasional
 - a. Prestasi
 - b. Pengakuan
 - c. Pekerjaan itu sendiri
 - d. Tanggung jawab
 - e. Pengembangan potensi individu
2. Faktor Higienis
 - a. Gaji dan upah
 - b. Kondisi Kerja
 - c. Kebijakan dan administrasi Kecamatan
 - d. Hubungan antar pribadi
 - e. Kualitas supervise.

Menurut pendapat peneliti, teori motivasi ini mendasarkan pada faktor kebutuhan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya. Teori ini mencoba mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat merumuskan dan dapat mendorong semangat kerja seseorang. Semakin tinggi standar kebutuhan seseorang dan kepuasan yang diinginkan, maka semakin giat seseorang untuk bekerja.

Pengertian Efektivitas Kerja

Menurut (Manulang, 2007 : 15) Efektivitas kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Menurut (Ranupandojo, 2007 : 71) Efektivitas kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Menurut (Trijoko, 2006 : 82) Efektivitas kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.

Pengertian Efektivitas Kerja terdiri dari beberapa macam yang diberikan oleh para ahli. Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya.

Menurut Kamus Bahasa Indonesia (Depdiknas, 2005), “pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dan sebagainya).”

Asri, (2007:131) menyatakan bahwa “pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman.” Jadi, sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya, baik pengalaman manis maupun pahit.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kerja Pegawai

Menurut Mathis & Jackson (2005:113), Tiga faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Kemampuan Individual
Kemampuan individual ini mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian.
2. Usaha yang dicurahkan
Usaha yang dicurahkan dari karyawan adalah etika kerja, kehadiran, dan motivasinya.
3. Dukungan Organisasional
Dukungan organisasional, Kecamatan menyediakan fasilitas bagi pegawai meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, dan manajemen.

Dengan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi kerja pegawai tersebut di atas, maka akan memungkinkan suatu kegiatan yang dikerjakan oleh pegawai akan lebih semangat dan fokus dalam melakukan, menjalankan atau melaksanakan suatu tugas yang dibebankan kepada mereka.

Semakin kuat motivasi yang melekat pada diri pegawai, semakin bagus kerja yang dihasilkan, dan begitu juga dengan kemampuan kerja pegawai, dimana mampu tidaknya pegawai dalam melaksanakan tugas akan berpengaruh terhadap kerja yang dihasilkan. Semakin tinggi kemampuan yang dimiliki pegawai semakin menentukan Kerja yang dihasilkan.

Tempat atau lingkungan organisasi juga bisa mempengaruhi kerja pegawai seseorang, karena tempat dan lingkungan itu diperlukan yang strategis yang nyaman, aman dan bersih bagi pegawai yang bertugas ditempat, sehingga tercapailah yang namanya ketenteraman lingkungan kerja dan suasana kerja yang harmonis. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa kerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja dengan predikat yang terpuji.

Penilaian Kerja

Penilaian Kerja, pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kerja dari pegawai tersebut. Penilaian kerja sebenarnya tergantung pada besar kecilnya fasilitas tempat kerja, terutama apa yang menjadi perhatian dalam penilaian tersebut siapa atau masuk dalam kategori pengukuran yang mana.

Menurut BernardinandRussel (1993:382) ada enam kategori yang dapat digunakan untuk mengukur kerja seseorang antara lain sebagai berikut :

1. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan,
2. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan,
3. *Timeliness*, merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi

output lain serta waktu yang tersebut untuk kegiatan orang lain,

4. *Costeffectiveness*, merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya,
5. *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seseorang *supervisor* untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan,
6. *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan Kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

Hubungan Motivasi dan Efektivitas Kerja

Menurut teori yang dikemukakan oleh Siagian (2007: 11).“ Dalam upaya untuk mencapai tujuan, motivasi mempunyai peran yang penting untuk menggugah, mendorong, dan menimbulkan semangat kerja yang lebih baik bagi pegawai. ” Demikian juga menurut Gaspersz dalam TjutjuYuniarsih dan Suwatno (2009: 175).“ Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi dan efektivitas kerja seorang pegawai adalah seleksi pegawai, pelatihan kerja, lingkungan kerja hubungan antara pimpinan dan bawahan, sistem penggajian dan motivasi.”

Motivasi dan efektivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung para pegawai yang mempunyai motivasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi dapat menimbulkan kemampuan bekerja serta kerjasama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan motivasi dan efektivitas. Sedangkan, apabila motivasi pegawai lebih tinggi tetapi tidak didukung lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja, maka hasil motivasi dan efektivitas kerja tidak baik

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini untuk mendapatkan data, peneliti menggunakan metode penelitian lapangan, yaitu peneliti mendatangi langsung Kantor Camat Ilir Barat I Palembang sebagai objek penelitian. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Metode kualitatif adalah metode yang berpangkal dari peristiwa-peristiwa sosial, yang pada hakikatnya tidak bersifat eksak.

Dalam penelitian ini, data yang diambil merupakan hasil observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi pustaka pada Kantor Camat Ilir Barat I Kota Palembang.

HASIL PENELITIAN

Motivasi Kerja

Untuk menilai motivasi kerja pegawai di kantor Ilir Barat I Kota Palembang, peneliti menggunakan pendapat Malayu S. P. Hasibuan. Menurut Malayu S. P. Hasibuan penilaian motivasi kerja pegawai dapat dilihat pada beberapa indikator yang tepat dan

relevan, yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologis (*PhysiologicalNeeds*)

Kebutuhan Fisiologis adalah kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku baik dan giat bekerja.

Pemenuhan Kebutuhan fisiologis dalam hal menentukan motivasi kerja pegawai sangatlah berpengaruh. Pegawai yang kebutuhan fisiologisnya sudah terkait dengan pemenuhan kebutuhan fisiologis pegawai pada kantor Camat Ilir Barat I Kota Palembang.

Menurut Bapak Asnawi, S. Sos., selaku Camat, dalam wawancara 27 Maret 2019 diperoleh informasi bahwa “hal yang dilakukan oleh pihak Instansi dalam hal ini Kantor Camat Ilir Barat I Kota Palembang untuk memenuhi kebutuhan fisiologis pegawai adalah pemerintah memberikan upah kepada pegawai sesuai pekerjaan dan keputusan hukum dari pemerintah, menyediakan tempat minum untuk pegawai di Kantor Camat Ilir Barat I Kota Palembang, serta ruangan kantor yang nyaman untuk para pegawai dalam melakukan tugas dan pekerjaan.”

Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Sekretaris Camat Bapak Bambang Adrianto, S. STP., dalam wawancara 27 Maret 2019 juga diperoleh informasi bahwa. “pihak instansi dalam hal ini Kantor Camat Ilir Barat I Kota Palembang sudah berupaya semaksimal mungkin untuk memenuhi kebutuhan fisiologis pegawai diantaranya menyediakan tempat minum untuk pegawai dan juga ruangan yang cukup dan nyaman untuk pegawai dalam bekerja.”

Hal ini juga ditegaskan oleh pendapat Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian yaitu Bapak HalimiSuzan, dalam wawancara 27 Maret 2019 juga diperoleh informasi bahwa. “upaya pemenuhan kebutuhan fisiologis pegawai di Kecamatan Ilir Barat I Kota Palembang adalah tersedianya tempat kerja yang nyaman untuk semua pegawai.”

Bapak A. R. Fuadi, S. Sos., selaku Kasi Pemerintahan, dalam wawancara 27 Maret 2019 diperoleh informasi bahwa “tempat kerja yang baik dan nyaman adalah faktor yang mempengaruhi pemenuhan kebutuhan fisiologis pegawai, dan hal itu sudah terlaksana dengan baik di Kecamatan Ilir Barat I Kota Palembang.”

Kepala Sub Perencanaan dan Keuangan, bapak Kifaya, A. Md., pada wawancara tanggal 27 Maret 2019 diperoleh informasi bahwa “pemenuhan kebutuhan fisiologis pegawai di kantor Camat Ilir Barat I Kota Palembang sudah baik, dan hal ini bisa dilihat dari motivasi kerja pegawai yang baik, contohnya adalah bisa menyelesaikan tugas masing-masing dengan baik.”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa Kantor Camat Ilir Barat I Kota Palembang sudah melakukan upaya yang baik untuk memenuhi kebutuhan fisiologis pegawai di kantor tersebut. Hal ini juga menunjukkan bahwa

pemenuhan kebutuhan fisiologis pegawai cukup berpengaruh terhadap motivasi pegawai di kantor tersebut.

2. Kebutuhan akan rasa aman (*Safety andsecurityNeeds*)

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat Kerja pada saat mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan jiwa di tempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada saat waktu bekerja.

Kebutuhan akan rasa aman dan kebebasan dari ancaman juga sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Dalam hal ini yang menyediakan kebutuhan akan rasa aman dan kebebasan dari ancaman ini adalah Kantor Camat Ilir Barat I Kota Palembang terhadap para pegawai di kantor tersebut.

Menurut Bapak Asnawi, S. Sos., selaku Camat, dalam wawancara 27 Maret 2019 diperoleh informasi bahwa. “Adapun kebutuhan akan rasa aman yang disediakan untuk pegawai di Kecamatan Ilir Barat I adalah adanya pihak keamanan contohnya keamanan akan kendaraan pegawai dengan adanya penjaga parkir kendaraan pegawai di Kantor Camat Ilir Barat I Kota Palembang.”

Hal ini juga ditegaskan oleh pendapat Sekretaris Camat Bapak Bambang Adrianto, S. STP., dalam wawancara 27 Maret 2019 bahwa. “Seluruh Pegawai di Kantor Camat Ilir Barat I Kota Palembang sudah merasa aman dalam melakukan pekerjaan karena pihak Kantor sudah memenuhi kebutuhan keamanan di antaranya adanya CCTV di hampir setiap sudut ruangan yang ada di Kantor Camat Ilir Barat I Kota Palembang.”

Pendapat yang sama dikemukakan oleh Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian yaitu Bapak HalimiSuzan, dalam wawancara 27 Maret 2019 bahwa. “upaya pemenuhan kebutuhan akan rasa aman pegawai di Kecamatan Ilir Barat I Kota Palembang sudah diupayakan dengan baik, dan pegawai sudah merasa aman dalam bekerja.”

Menurut Bapak A.R Fuadi, S. Sos., selaku Kasi Pemerintahan, dalam hal kondisi keamanan di dalam ruangan sudah terlaksana dengan baik di Kantor Camat Ilir Barat I Kota Palembang.

3. Kebutuhan sosial atau afiliasi (*affiliationoracceptanceNeeds*)

Kebutuhan sosial, teman afiliasi, interaksi, dicintai, dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil, ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 27 Maret 2019 dengan Bapak Asnawi, S. Sos., selaku Camat Ilir Barat I, diperoleh informasi bahwa. “Hal yang dilakukan oleh pihak Instansi dalam hal ini

Kantor Camat Ilir Barat I Kota Palembang untuk memenuhi kebutuhan sosial pegawai adalah selalu menjaga komunikasi yang baik antar pegawai, baik di dalam maupun di luar lingkungan pekerjaan. Kebersamaan tetap di jaga, dan juga adanya program di luar jam kerja yang bisa menyatukan dan menjaga komunikasi dan hubungan baik antar pegawai terjaga.”

Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Sekretaris Camat Bapak Bambang Adrianto, S. STP., dalam wawancara 27 Maret 2019 bahwa. “pihak instansi dalam hal ini Kantor Camat Ilir Barat I Kota Palembang sudah berupaya semaksimal mungkin untuk memenuhi kebutuhan sosial pegawai diantaranya mengadakan kegiatan di luar jam kerja untuk menjaga komunikasi dan hubungan yang baik antar pegawai dapat tetap terjaga dengan baik.”

Hal ini juga ditegaskan oleh pendapat Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian yaitu Bapak HalimiSuzan, dalam wawancara 27 Maret 2019 bahwa. “upaya pemenuhan kebutuhan sosial pegawai di Kecamatan Ilir Barat I Kota Palembang sudah dilakukan dengan baik sehingga hubungan antar pegawai selalu baik.”

Menurut Bapak A. R Fuadi, S. Sos., selaku Kasi Pemerintahan, dalam wawancara 27 Maret 2019 diperoleh informasi bahwa “menjaga komunikasi yang baik adalah faktor yang mempengaruhi pemenuhan kebutuhan sosial pegawai, dan hal itu sudah terlaksana dengan baik di Kecamatan Ilir Barat I Kota Palembang.”

Kepala Sub Perencanaan dan Keuangan, bapak Kifaya, A.Md pada wawancara tanggal 27 Maret 2019 juga diperoleh informasi bahwa “pemenuhan kebutuhan sosial pegawai di kantor Camat Ilir Barat I Kota Palembang sudah baik, dan hal ini bisa dilihat dari motivasi kerja pegawai yang baik, contohnya adalah bisa menyelesaikan tugas masing-masing dengan baik.”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa kebutuhan sosial pegawai di Kantor Camat Ilir Barat I Kota Palembang sudah terpenuhi dengan cukup baik, sehingga motivasi kerja pegawai berkaitan dengan kebutuhan sosial dapat baik.

4. Kebutuhan yang mencerminkan rasa diri (*Esteem or Status Needs*)

Variabel keempat yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah kebutuhan yang mencerminkan rasa diri. Kebutuhan yang mencerminkan rasa diri adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari pegawai dan masyarakat lingkungan.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 27 Maret 2019 dengan Bapak Asnawi, S. Sos., selaku Camat Ilir Barat I, diperoleh informasi bahwa. “Kecamatan Ilir Barat I sangat memperhatikan kebutuhan pegawai terkait mencerminkan rasa diri. Adapun upaya untuk memenuhi kebutuhan akan rasa diri ini yaitu memberikan apresiasi nyata ataupun penghargaan terhadap pegawai yang mempunyai

kinerja yang baik.”

Pendapat yang sama dikemukakan oleh Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian yaitu Bapak HalimiSuzan, dalam wawancara 27 Maret 2019 bahwa. “upaya pemenuhan kebutuhan yang mencerminkan rasa diri pegawai di Kecamatan Ilir Barat I Kota Palembang sudah diupayakan dengan baik, dan pegawai sudah mempunyai motivasi yang baik dalam bekerja.”

Bapak A.RFuadi, S.Sos selaku Kasi Pemerintahan, dalam wawancara 27 Maret 2019 diperoleh informasi bahwa “pemenuhan kebutuhan yang mencerminkan rasa diri sangat penting agar pegawai dapat bekerja dengan baik, dan hal itu telah diupayakan dengan baik di kantor Camat Ilir Barat I Kota Palembang.”

Kepala Sub Perencanaan dan Keuangan, bapak Kifaya, A. Md., pada wawancara tanggal 27 Maret 2019 juga diperoleh informasi bahwa “pemenuhan kebutuhan yang mencerminkan rasa diri pegawai di kantor Camat Ilir Barat I Kota Palembang sudah baik, dan hal ini bisa dilihat dari motivasi kerja pegawai yang baik, contohnya adalah tepat waktu dalam menyelesaikan tugas masing-masing.”

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*SelfActualization*)

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi Kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pemimpin Kecamatan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan. Teori-teori motivasi ini berdasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, dan mengacu pada diri seseorang. Teori ini mencoba mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat merumuskan dan yang dapat mendorong semangat Kerja seseorang. Semakin tinggi standar kebutuhan seseorang dan kepuasan yang diinginkan, maka semakin giat seseorang untuk bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 27 Maret 2019 dengan Bapak Asnawi, S. Sos., selaku Camat Ilir Barat I, diperoleh informasi bahwa. “pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri pegawai di Kantor Camat Ilir Barat I Palembang sudah dilaksanakan dengan baik. Beberapa upaya pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri ini diantaranya adalah menempatkan pegawai sesuai dengan potensi dan keahlian masing-masing pegawai. Hal ini dilakukan agar pegawai dapat memaksimalkan setiap potensi dan memiliki kinerja yang baik di dalam melakukan pekerjaan.”

Palembang sudah baik, dan hal ini bisa dilihat dari motivasi kerja pegawai yang baik, contohnya adalah bisa menyelesaikan tugas masing-masing dengan baik.”

Efektivitas Kerja

Efektivitas Kerja adalah tingkat penguasaan

pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Menurut Hitzman (Muhibbin Syah, 2008) ada beberapa hal yang digunakan untuk mengukur efektivitas kerja seseorang sebagai berikut.

1. Gerakannya mantap dan lancar.

Setiap pegawai yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.

Berdasarkan hasil wawancara yang berhubungan dengan indikator efektivitas kerja pegawai yaitu gerakan mantap dan lancar, semua narasumber menjawab sama yaitu setiap pegawai di Kantor Camat Ilir Barat I Kota Palembang sudah bekerja dengan yakin, tanpa ada keraguan dalam melakukan pekerjaan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan cepat”.

2. Gerakan berirama.

Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

Berdasarkan hasil wawancara yang berhubungan dengan indikator efektivitas kerja pegawai yaitu gerakan berirama, semua narasumber menjawab sama, yang peneliti simpulkan yaitu “pegawai di Kantor Camat Ilir Barat I Kota Palembang sudah sangat terbiasa dalam melakukan tugas dan tanggung jawab masing-masing, sehingga dengan mudah dapat menemukan solusi jika ada masalah yang dihadapi dalam pekerjaan”.

3. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda.

Artinya pegawai mengenali tanda-tanda seperti akan terjadinya kecelakaan Kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang berhubungan dengan indikator efektivitas kerja pegawai yaitu lebih cepat menanggapi tanda-tanda, semua narasumber menjawab sama yaitu “di dalam bekerja, pegawai di Kantor Camat Ilir Barat I Kota Palembang ini sudah mengenali sedemikian rupa bentuk dan jenis pekerjaan yang telah ditugaskan kepada masing-masing. Jadi, pegawai juga sudah tahu betul bagaimana cara menghadapi masalah yang dihadapi di dalam bekerja, dan sudah mengetahui hal apa saja yang bisa menyebabkan permasalahan di dalam bekerja”.

4. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan.

Sehingga lebih siap menghadapinya karena didukung oleh efektivitas dimilikinya, maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.

Berdasarkan hasil wawancara yang berhubungan dengan indikator efektivitas kerja pegawai yaitu dapat menduga akan timbulnya kesulitan, semua narasumber menjawab sama, yang peneliti simpulkan yaitu : “setiap pegawai di Kantor Camat Ilir Barat I Kota Palembang sudah berpengalaman di dalam tugas dan pekerjaannya masing-masing, sehingga setiap pegawai sudah siap akan semua kesulitan yang akan dihadapi di dalam bekerja dan bisa menghadapi setiap kesulitan itu.

5. Bekerja dengan tenang.

Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

Berdasarkan hasil wawancara yang berhubungan dengan indikator efektivitas kerja pegawai yaitu bekerja dengan tenang, semua narasumber menjawab sama yang peneliti simpulkan yaitu sebagian besar pegawai di Kantor Camat Ilir Barat I Kota Palembang bekerja dengan tenang dan dengan rasa percaya diri yang baik. Hal ini dibuktikan dengan penyelesaian setiap pekerjaan yang tepat waktu oleh para pegawai di Kantor Camat Ilir Barat I Kota Palembang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan, sebagai berikut:

1. Motivasi adalah dorongan dan keinginan, sehingga ia melakukan sesuatu kegiatan atau pekerjaan dengan memberikan yang terbaik dari dirinya, baik waktu maupun tenaga demi tercapainya tujuan yang diinginkan. Efektivitas kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Berbagai upaya pemenuhan kebutuhan pegawai untuk menunjang motivasi kerja pegawai menjadi baik sudah dilakukan dengan cukup baik di Kantor Camat Ilir Barat I Kota Palembang, sehingga berbanding lurus dengan motivasi kerja dan efektivitas kerja pegawai yang sudah baik pula. Maka dapat disimpulkan bahwa peran motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai.
2. Faktor penunjang Motivasi pegawai di Kantor Camat Ilir Barat I Kota Palembang adalah pemenuhan akan beberapa kebutuhan yaitu Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan yang mencerminkan rasa diri, dan Kebutuhan aktualisasi diri pegawai. Pemenuhan kebutuhan terkait motivasi kerja pegawai yang sudah baik di Kantor Camat Ilir Barat I Kota Palembang membuat efektivitas kerja pegawai di kantor tersebut menjadi baik pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfandi, Sapuan. 2004. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka.
- Anoraga, P. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Asri, Marwan. 2007. *Pengelolaan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Basuki, Sulistyio. 2007. *Metode Penelitian*. Jakarta: Wedatama Widya Sastra.
- Edwin B. Flippo, 2002. *Personel Management (Manajemen Personalia), Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S.*Jakarta : Erlangga.
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kepemimpinan*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu, S. P. 2009. *Manajemen Sumber*

- Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Robbin, Stephen, P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba.
- Sastrohadiwiryono. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : BumiAksara.
- Sedarmayanti. 2005. *Manajemen Perkantoran*. Bandung : Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Soekanto, Soerjono. 2006. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Viethzal, Rifai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.