

Peran Motivasi Pegawai Badan Pusat Statistik Pada Kecamatan Penjaringan Kota Administrasi Jakarta Utara

Yasef Firmansyah

**Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)**

Email : yasef@dsn.moestopo.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Peran Motivasi Pegawai Badan Pusat Statistik Pada kecamatan Penjaringan Kota Administrasi Jakarta Utara. Fokus yang diteliti yaitu dengan menggunakan 3 aspek yang terdiri dari Aspek Motivasi, Aspek kepemimpinan, dan Aspek Kinerja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kegiatan observasi, wawancara dan studi dokumentasi serta melakukan analisis data yang berkaitan dengan fokus permasalahan penelitian. Kesimpulan hasil penelitian menunjukkan bahwa Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Aparatur Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan di Kecamatan Penjaringan terdiri atas: Faktor umur sangat berpengaruh terhadap pola pikir, tingkat kedewasaan dan semangat kerja seorang pegawai. Faktor pendidikan memiliki kaitan dengan tingkat kemampuan aparat dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan. Motivasi yang diberikan oleh pimpinan terhadap bawahannya merupakan hal yang sangat penting, Karena dalam melaksanakan suatu pekerjaan kantor, motivasi dari atasan merupakan dorongan yang dapat menggerakkan setiap pegawai berdasarkan kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan tanpa adanya unsur paksaan. Selama ini motivasi pegawai dinilai sudah cukup baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang PNS. Namun ada beberapa hal yang perlu dibina, seperti ketepatan waktu masuk kerja, karena masih ada saja ditemukan beberapa pegawai yang sering datang terlambat. Motivasi itu pada dasarnya tidak hanya datang dari atasan kepada bawahan saja, tetapi bawahan juga wajib memberikan motivasi atau dorongan kepada atasan dengan cara-cara yang wajar, sehingga timbul suatu kerja sama yang baik serta hubungan yang harmonis. Pada dasarnya manusia bekerja tidak hanya untuk sekedar mencari nafkah meskipun hal itu penting, melainkan sebagai wahana untuk mengangkat harkat dan martabatnya. Hal ini berarti untuk memuaskan kebutuhan akan harga diri, antara lain melalui perolehan pengakuan dan penghargaan dari orang lain, seperti atasan, rekan setingkat, dan bahkan para bawahan.

Kata Kunci: *Motivasi*

ABSTRACT

This study aims to determine the Role of Employee Motivation in the Central Bureau of Statistics in Penjaringan sub-district, North Jakarta Administrative City. The focus studied is by using 3 aspects consisting of Motivation Aspects, leadership Aspects, and Performance Aspects. The research method used is a method with a qualitative approach. Data collection techniques are carried out through observation, interviews and documentation studies and analyzing data related to the focus of research problems. The conclusion of the research shows that the Factors Affecting the Motivation of

Apparatus Work in Organizing Government in Penjaringan District consist of: Age factor is very influential on thinking patterns, maturity and work morale of an employee. Educational factors have a bearing on the level of ability of the apparatus in carrying out the tasks and jobs given. The motivation given by the leader to his subordinates is very important, because in carrying out office work, motivation from superiors is an encouragement that can move each employee based on desired needs without any element of coercion. So far, the motivation of employees is considered to be good enough in carrying out their duties and responsibilities as a civil servant. But there are some things that need to be fostered, such as the timeliness of entering work, because there are still some employees who often arrive late. Motivation basically does not only come from superiors to subordinates, but subordinates are also obliged to provide motivation or encouragement to superiors in ways that are reasonable, so that a good cooperation and harmonious relationships arise. Basically, humans work not only to earn a living, but it is important, but as a vehicle to elevate their dignity. This means to satisfy the need for self-esteem, among others through the acquisition of recognition and appreciation from others, such as superiors, classmates, and even subordinates.

Key Word: Motivation

PENDAHULUAN

Suatu pemerintahan, apapun bentuk dan stratanya, apakah pemerintahan desa, pemerintahan daerah maupun pemerintahan nasional (pusat) diharuskan membangun suatu sistem administrasi yang kuat, solid, akuntabel, transparan dan terutama adalah efisien dan efektif. Dua hal yang disebutkan terakhir mutlak dicapai. Dari apa yang dikemukakan diatas jelas bahwa pembangunan adminsitirasi merupakan suatu tujuan dalam setiap usaha pekerjaan kelompok manusia pada setiap organisasi. Dengan kata lain, setiap usaha kerjasama kelompok manusia yang terorganisasi akan selalu menghendaki agar cita-cita atau tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditetapkan atau hendak dicapai, dapat dilakukan secara berdayaguna (efisien) dan berhasil guna (efektif).

Efisiensi disini, bahkan oleh para ahli ditetapkan sebagai salah satu aspek dalam menilai tingkat efektivitas organisasi, setidaknya untuk ukuran jangka pendek. Dalam setiap proses administrasi, kualitas yang ingin dikejar adalah efisiensi dalam pencapaian tujuan. Penerapannya dalam organisasi, efisiensi bukanlah suatu hal yang sederhana sebagaimana dalam pengertian yang diberikan yaitu “perbandingan terbaik antara masukan, usaha dengan keluaran atau hasil”. Perbandingan terbaik antara masukan, usaha dan hasil yang dapat dicapai atau sebagai sesuatu yang dengan sendirinya terjadi/tercipta. Efisiensi sesungguhnya terkait dengan banyak faktor atau variabel yang turut menentukan atau mempengaruhinya, baik yang bersumber dari faktor-faktor internal pegawai/ pegawai dan perilaku mereka dalam melaksanakan pencapaian efisiensi,

maupun yang bersumber dari faktor-faktor eksternal yang berada diluar pegawai/pegawai itu sendiri seperti : uang, bahan dan peralatan, sistem dan prosedur kerja, situasi dan keamanan kerja, kebijaksanaan organisasi, kepemimpinan, dan sebagainya. Semua faktor tersebut harus diperhitungkan sehingga jalannya kegiatan administrasi dapat dicapai seefisien mungkin. Salah satu determinan penting dari sekian banyak variabel yang mempengaruhi perilaku pegawai dari sekian banyak variabel yang mempengaruhi perilaku kerja pegawai ialah motivasi. Motivasilah yang menyebabkan, menyalurkan dan menunjang/mendorong perilaku kerja manusia. Mengingat pentingnya peranan motivasi dalam mempengaruhi perilaku manusia, sehingga para ahli di bidang organisasi umumnya berpendapat bahwa keberhasilan pemimpin organisasi dalam meningkatkan hasil kerja bawahan, akan sangat tergantung kepada suasana motivasi yang diciptakannya dalam menggerakkan para bawahannya. Bagaimana mengimplementasi motivasi agar pegawai dapat bekerja secara efisien dan efektif merupakan persoalan yang banyak dihadapi para pemimpin organisasi. Dengan berlandaskan pada teori ataupun hasil-hasil penelitian para ahli, sebagian pemimpin organisasi menggunakan imbalan-imbalan yang

sifatnya ekstrinsik (seperti gaji, keamanan kerja, kondisi kerja) untuk memotivasi pegawainya, sementara itu, ada yang memusatkan perhatian pada kondisi-kondisi yang sifatnya intrinsik atau kepuasan pekerja (seperti pengakuan, kesempatan berpresentasi, tanggung jawab, kemungkinan berkembang). Bertolak dari pendapat-pendapat diatas, maka penulis mencoba mengambil suatu lokasi/objek penelitian pada kantor sekretariat Daerah Kabupaten Sorong Selatan. Sebagai organisasi pemerintah tingkat daerah yang relatif masih baru. Pemerintah daerah berupaya untuk melaksanakan tugas-tugas umum pemerintahan baik dibidang pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan secara efektif, dan akuntabel untuk mencapai visi dan misi organisasi. Untuk tercapainya visi dan misi organisasi tersebut, maka dituntut agar para pegawai melaksanakan tugas dan fungsinya secara efisien, sehingga itu diperlukan pegawai yang memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi, antara lain pegawai negeri sipil yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, disamping mempunyai kompetensi yang memadai. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh gambaran bahwa usaha-usaha untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai terus dilakukan bahkan memperoleh perhatian besar dari

pihak manajemen kantor, yaitu dengan menciptakan kondisi motivasional baik yang sifatnya ekstrinsik (seperti perbaikan penghasilan melalui pemberian tunjangan tunjangan, penyediaan fasilitas yang dibutuhkan pegawai, keamanan kerja, dan lain-lain yang menyangkut keadaan pekerjaan), maupun yang bersifat intrinsik atau yang berhubungan dengan kepuasan pekerjaan (seperti kesempatan untuk berprestasi, kemungkinan berkembang, pengakuan, pemberian penghargaan, tanggung jawab, dan lain-lain yang menyangkut kepuasan pegawai). Walaupun upaya-upaya tersebut telah diciptakan namun tingkat motivasi kerja para pegawai masih belum terwujud sebagaimana diharapkan. Seharusnya dengan diciptakan kondisi motivasional seperti yang disebutkan diatas, akan meningkatkan motivasi atau dorongan kerja yang tinggi. Ini dapat berarti bahwa kondisi motivasional yang diusahakan oleh pimpinan belum cukup meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga masih perlu ditingkatkan. motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Motivasi dapat diartikan sebagai serangkaian proses memberi semangat bagi perilaku seseorang dan

mengarahkannya kepada pencapaian beberapa tujuan atau secara lebih singkat yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang harus dikerjakan secara sukarela dan dengan baik. Motivasi itu sangat penting untuk mendorong pegawai untuk bekerja giat untuk pencapaian tujuan.

Meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga masih perlu ditingkatkan. Disamping itu, ada indikasi kuat bahwa motivasi atau dorongan kerja para pegawai untuk melaksanakan tugas/pekerjaan secara lebih efisien masih relatif kurang, seperti terlihat pada semangat dan kegairahan kerja, disiplin kerja, pemanfaatan alat, bahan dan waktu serta sumber-sumber lainnya yang dimiliki organisasi. Kondisi tersebut diperkirakan ada kaitannya dengan kondisi motivasional yang telah disebutkan pada bagian terdahulu. Kondisi ini jelas berdampak pada masih relatif rendahnya tingkat efisiensi kerja pegawai dalam kaitannya dengan pemanfaatan waktu, tenaga dan peralatan yang cenderung masih bernuansa pemborosan.

LANDASAN KONSEPTUAL

Landasan teori berisikan deskripsi teori yang mengutamakan uraian tentang hasil kajian atas teori, konsep dan definisi yang sesuai dengan permasalahan penelitian. Teori ini selanjutnya dijadikan sebagai landasan dalam pelaksanaan penelitian sehingga pemecahan masalah didasarkan atas pertimbangan teoritis yang obyektif.

Pengertian Peran adalah serangkaian perilaku yang diharapkan pada seseorang sesuai dengan posisi sosial yang diberikan baik secara formal maupun secara informal. Peran didasarkan pada preskripsi (ketentuan) dan harapan peran yang menerangkan apa yang individu-individu harus lakukan dalam suatu situasi tertentu agar dapat memenuhi harapan-harapan mereka sendiri atau harapan orang lain menyangkut peran-peran tersebut (Friedman, M, 1998 : 286).

Soekanto (1990:268) Peran adalah aspek dinamis dari kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka dia bisa dikatakan sedang menjalankan suatu peran.

Pengertian Menurut Mc. Donald (dalam Sardiman 2007: 73), menyebutkan bahwa motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "feeling" dan

didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian Mc. Donald ini mengandung tiga elemen penting yaitu: Bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia (walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia), penampakkannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia, Motivasi di tandai dengan munculnya, rasa/"feeling" yang relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, efeksi dan emosi serta dapat menentukan tinggkah-laku manusia, Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan dan tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan. Menurut Sardiman (2007: 73), menyebutkan motif dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.

Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat dikatakan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan). Berawal dari kata motif itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau mendesak.

Menurut Azwar (2000: 15), motivasi adalah rangsangan, dorongan

ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Malayu (2005: 143), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Sedangkan menurut Edwin B Flippo (dalam malayu 2005: 143), menyebutkan bahwa motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Menurut American Encyclopedia (dalam malayu 2005: 143), menyebutkan bahwa motivasi sebagai kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentang) dalam diri seseorang yang

membangkitkan topangan dan mengarahkan tindak-tanduknya. Sedangkan menurut G.R. Terry (dalam malayu 2005: 145) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. motivasi itu tampak dalam dua segi yang berbeda, yaitu dilihat dari segi aktif/dinamis, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja, agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Sedangkan apabila dilihat dari segi pasif/statis, motivasi akan tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut ke arah yang diinginkan.

Banyak teori yang dapat menjelaskan mengenai motivasi. Teori motivasi dibagi dalam dua kelompok besar, yaitu teori dini motivasi dan teori kontemporer motivasi: Teori Hirarki Kebutuhan. Abraham Maslow dalam teorinya mengatakan bahwa manusia memiliki lima tingkat kebutuhan mulai dari paling bawah sampai paling tinggi. Manusia terlebih dahulu akan memenuhi kebutuhan yang paling bawah sebelum

berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Kelima kebutuhan tersebut adalah sebagai berikut: (1) *Physiological needs*. Kebutuhan ini adalah kebutuhan manusia paling dasar seperti kebutuhan akan air, makanan dan tempat tinggal. Usaha yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk memenuhi kebutuhan anggota pada tingkatan ini adalah dengan memberi gaji atau uang yang dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan dasar anggota mereka. (2) *Safety needs*. Individu yang berada pada tingkatan ini membutuhkan keamanan, seperti lingkungan yang aman, bebas dari kejahatan yang mengancam fisik maupun psikologis mereka. Ada beberapa cara dapat dilakukan oleh organisasi untuk memenuhi kebutuhan karyawan pada tingkat ini, antara lain dengan memberikan tunjangan atau asuransi kesehatan kepada keluarga, pensiun, lingkungan kerja yang aman, beasiswa untuk anak karyawan dan lain sebagainya. (3) *Social needs*. Kebutuhan ini merefleksikan kebutuhan individu untuk memiliki kehidupan sosial. Kelompok formal maupun informal yang dibuat oleh organisasi merupakan salah satu upaya memenuhi kebutuhan sosial anggota. Kelompok formal dapat berupa kelompok kerja sedangkan kelompok informal dapat berupa kelompok olah

raga dan lain-lain. Organisasi juga dapat mengadakan piknik bersama sehingga anggota saling mengenal satu dengan yang lain sehingga kebutuhan sosial mereka dapat terpenuhi. (4) *Esteem needs*. Pada tingkatan ini kebutuhan individu semakin meningkat. Individu tidak lagi hanya ingin memenuhi kebutuhan dasar, keamanan, dan sosial mereka akan tetapi individu juga membutuhkan suatu penghargaan dari orang lain. Mereka butuh dihargai. Hasrat untuk mencapai keberhasilan, memiliki martabat dan diakui oleh orang lain termasuk dalam kategori kebutuhan untuk dihargai. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk memenuhi *esteem needs* anggota adalah dengan memberikan penghargaan kepada anggota yang memiliki prestasi bagus. Penghargaan dapat dilakukan dengan bermacam cara, antara lain dengan memberikan tempat parkir khusus, dipilih menjadi karyawan teladan, dan bentuk penghargaan lainnya. (5) *Self-actualization*. Tingkat kebutuhan manusia paling tinggi menurut Maslow adalah kebutuhan akan aktualisasi diri yaitu dorongan untuk menjadi apa yang diinginkan; mencakup pertumbuhan, pemenuhan diri dan pengembangan potensi yang dimiliki. Karyawan yang memiliki kebutuhan seperti ini merupakan aset sangat berharga bagi organisasi. Teori X dan teori Y,

dikemukakan Douglas McGregor. Teori X mengandaikan bahwa manusia atau karyawan tidak menyukai kerja, malas, tidak menyukai tanggung jawab dan harus dipaksa untuk berprestasi. Teori Y mengandaikan sebaliknya, bahwa manusia menyukai kerja, kreatif, dan berusaha untuk bertanggung jawab. Teori Motivasi Higiene. Teori dikemukakan Frederick Herzberg, bahwa hubungan seorang individu dengan kerja merupakan suatu hubungan dasar dan sikap individu terhadap kerja sangat menentukan berhasil atau gagalnya individu tersebut. Faktor-faktor yang menghantar ke kepuasan kerja terpisah dan berbeda dengan faktor-faktor yang menghantar ke ketidakpuasan kerja. Menghilangkan faktor ketidakpuasan kerja bukan berarti karyawan akan mencapai kepuasan kerja dan termotivasi. Faktor-faktor yang dapat menciptakan kepuasan kerja merupakan faktor intrinsik seperti prestasi, pengakuan, kerja itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan dan pertumbuhan. Faktor penyebab ketidakpuasan adalah faktor ekstrinsik seperti kebijakan dan administrasi perusahaan, penyeliaan, gaji, hubungan dengan rekan kerja, kondisi kerja dan lain-lain. Herzberg menyebutkan faktor penyebab ketidakpuasan sebagai faktor higiene. Apabila faktor higiene dapat memadai maka dapat menentramkan karyawan,

tetapi apabila faktor higiene tidak memadai maka karyawan tidak akan terpuaskan.

Alur Pikir dalam peneliiian ini menggunakan teori Menurut Menurut Azwar (2000: 15), motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian deskriptif analisis dengan pendekatan kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor (Dr. Lexy J. Moleong, M.A., 2000:3), metode penelitian kualitatif didefinisikan sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Ronny Kountur (2004:105) dalam bukunya metode penelitian mengatakan bahwa penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang memberikan gambaran atau uraian atas suatu keadaan se jelas mungkin tanpa ada perlakuan terhadap obyek yang diteliti. Menurut Irawan (2004) analisis deskriptif merupakan metode analisis yang bertujuan

mendeskripsikan atau menjelaskan suatu hal apa adanya (Ali Baroroh, 2008:1). Penelitian deskriptif ini dimaksudkan untuk untuk mengetahui fakta-fakta, gejala-gejala atau fenomena-fenomena tertentu secara deskriptif seperti bagaimana Peran Motivasi Pegawai Badan Pusat Statistik Pada Kecamatan Penjaringan Kota administrasi Jakarta Utara.

Sehubungan dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, maka analisis data dilakukan secara keseluruhan dan sistematis bersamaan dengan pengumpulan data berdasarkan dengan satuan-satuan gejala yang diteliti. Menurut Syafrizal Helmi Situmorang, Iskandar Muda, Doli M. Ja'far Dalimunte, Fadli, Fanzie Syarief (2010:9) analisis data bertujuan untuk menyusun data dalam cara yang bermakna sehingga dapat dipahami. Para peneliti berpendapat bahwa tidak ada cara yang paling benar secara absolut untuk mengorganisasi, menganalisis, dan menginterpretasikan data. Karena itu, maka prosedur analisis data dalam penelitian disesuaikan dengan tujuan penelitian.

PEMBAHASAN

Pelabuhan Muara
Angkedan Pelabuhan Sunda

Kelapa terletak di Penjaringan. Penjaringan berisi sisa-sisa hutan bakau asli Jakarta, dilindungi oleh pemerintah yaitu Suaka Margasatwa Muara Angke. Kecamatan Penjaringan yang saling silang dengan saluran air pengeringan, kanal, dan waduk air untuk melindungi tanah dari banjir laut. Bagian dari sistem pengendalian banjir Jakarta, mengalir ke laut melalui kecamatan ini. Wilayah Kecamatan Penjaringan, terutama dalam Kelurahan Penjaringan berisi beberapa bangunan bersejarah kolonial Belanda seperti sisa-sisa tembok kota Batavia dan gudang abad ke-17 (sekarang Museum Maritim). Menjadi daerah pesisir yang rendah, Penjaringan terus-menerus terancam oleh banjir dari air pasang. Di Kelurahan Penjaringan sendiri, serangkaian rencana untuk mengurangi banjir telah direncanakan, termasuk relokasi pemukiman, perbaikan drainase, dan pembangunan tanggul. Penelitian tentang banjir yang telah dilakukan terutama di Kecamatan Penjaringan. Pada tahun 2008, tujuh tanggul dibangun dalam Kecamatan Penjaringan untuk melindungi daerah dari meningkatnya tingkat pasang laut. Tanggul terdiri tanggul Muara Baru, tanggul Muara Angke, tanggul Luar Batang, Waduk Pluit, tanggul Kapuk Muara, tanggul Pelabuhan Pelindo, dan tanggul Pantai Mutiara.

Fokus Penelitian: (a) Aspek Motivasi, Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Lebih lanjut dikatakan bahwa motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan. Motivasi merupakan pemberian atau penimbunan motif, sehingga pengertian motivasi kerja adalah semangat atau dorongan kerja. Kesiediaan seseorang untuk bekerja disebabkan karena adanya dorongan atau motif berupa kebutuhan yang timbul dalam diri seseorang yang harus dipenuhi dengan bekerja. (b) Aspek Kepemimpinan. Kepemimpinan adalah proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Cara alamiah mempelajari kepemimpinan adalah "melakukannya dalam kerja" dengan praktik seperti pemagangan pada seorang seniman ahli, pengrajin, atau praktisi. Dalam hubungan ini sang ahli diharapkan sebagai bagian dari peranya memberikan pengajaran/instruksi. Kebanyakan orang masih cenderung mengatakan bahwa pemimpin yang efektif mempunyai sifat atau ciri-ciri tertentu yang sangat penting misalnya,

kharisma, pandangan ke depan, daya persuasi, dan intensitas. Tiap organisasi yang memerlukan kerjasama antar manusia dan menyadari bahwa masalah manusia yang utama adalah masalah kepemimpinan. Kita melihat perkembangan dari kepemimpinan pra ilmiah kepada kepemimpinan yang ilmiah.

Dalam tingkatan ilmiah kepemimpinan itu disandarkan kepada pengalaman intuisi, dan kecakapan praktis. Kepemimpinan itu dipandang sebagai pembawaan seseorang sebagai anugerah Tuhan. Karena itu dicarilah orang yang mempunyai sifat-sifat istimewa yang dipandang sebagai syarat suksesnya seorang pemimpin. Dalam tingkatan ilmiah kepemimpinan dipandang sebagai suatu fungsi, bukan sebagai kedudukan atau pembawaan pribadi seseorang. Maka diadakanlah suatu analisa tentang syarat-syarat apa yang diperlukan agar pemimpin dapat bekerja secara efektif dalam situasi yang berbeda-beda. Pandangan baru ini membawa pembahasan besar. Cara bekerja dan sikap seorang pemimpin yang dipelajari. Konsepsi baru tentang kepemimpinan melahirkan peranan baru yang harus dimainkan oleh seorang pemimpin. Titik berat beralih dari pemimpin sebagai orang yang membuat rencana, berfikir dan mengambil

tanggung jawab untuk kelompok serta memberikan arah kepada orang-orang lain. Kepada anggapan, bahwa pemimpin itu pada tingkatan pertama adalah pelatih dan koordinator bagi kelompoknya. (c) Aspek Kinerja. Kinerja secara mentah dapat diartikan sebagai suatu penilaian untuk mengetahui tujuan akhir yang ingin dicapai oleh individu, kelompok maupun organisasi. Dalam arti ini kinerja merupakan suatu alat yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat prestasi atau kebijakan kelompok maupun individu. Kinerja menggambarkan sampai seberapa jauh organisasi tersebut mencapai hasil ketika dibandingkan dengan kinerjanya terdahulu (*previous performance*) dibandingkan dengan organisasi lain (*brenchmarking*) dan sampai seberapa jauh pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan konsep kinerja adalah gambaran mengenai pencapaian oleh pegawai atau kelompok dalam suatu organisasi dalam pelaksanaan kegiatan, program, kebijaksanaan guna mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini menjelaskan pula bahwa konsep kinerja berhubungan erat dengan konsep motivasi organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan rumusan kesimpulan sebagai berikut: (1) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Aparatur Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan di Kecamatan Penjaringan terdiri atas: Faktor umur sangat berpengaruh terhadap pola pikir, tingkat kedewasaan dan semangat kerja seorang pegawai. Faktor pendidikan memiliki kaitan dengan tingkat kemampuan aparat dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan. (2) Motivasi yang diberikan oleh pimpinan terhadap bawahannya merupakan hal yang sangat penting, Karena dalam melaksanakan suatu pekerjaan kantor, motivasi dari atasan merupakan dorongan yang dapat menggerakkan setiap pegawai berdasarkan kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan tanpa adanya unsur paksaan. (3) Selama ini motivasi pegawai dinilai sudah cukup baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang PNS. Namun ada beberapa hal yang perlu dibina, seperti ketepatan waktu masuk kerja, karena masih ada saja ditemukan beberapa pegawai yang sering datang terlambat. (4) Motivasi itu pada dasarnya tidak hanya datang dari atasan kepada bawahan saja, tetapi bawahan juga wajib memberikan motivasi atau dorongan kepada atasan dengan cara-cara yang wajar, sehingga timbul suatu kerja

sama yang baik serta hubungan yang harmonis. (5) Pada dasarnya manusia bekerja tidak hanya untuk sekedar mencari nafkah meskipun hal itu penting, melainkan sebagai wahana untuk mengangkat harkat dan martabatnya. Hal ini berarti untuk memuaskan kebutuhan akan harga diri, antara lain melalui perolehan pengakuan dan penghargaan dari orang lain, seperti atasan, rekan setingkat, dan bahkan para bawahan. (6) Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja lebih giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Adapun upaya-upaya dalam meningkatkan motivasi kerja pegawainya adalah Pemberian Penghargaan dan Pemberian Honor Lembur. Adapun penghargaan yang dapat diberikan dalam rangka memotivasi dan membangkitkan semangat kerja pegawainya adalah melalui promosi jabatan.

Berkaitan dengan rumusan kesimpulan dan berdasarkan temuan penulis maka dapat dirumuskan saran-saran sebagai berikut: (1) Berdasarkan kondisi Pegawai Negeri Sipil dewasa ini, maka perlu dilihat pada tingkat motivasi kerja pegawai sebagaimana telah dipaparkan pada kajian teori tentang motivasi yang merupakan penggerak atau pendorong bagi seseorang agar berusaha mencapai tujuan organisasi dengan

optimal. (2) Adanya penghargaan yang sifatnya bukan berupa uang, seperti kenaikan pangkat atau jenjang karir melalui kompetisi yang sehat. Merupakan suatu hal yang harus diwujudkan dalam organisasi. (3) Sangat dibutuhkan untuk menciptakan lingkungan yang baik, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan produktifitas kerja pegawai. (4) Komunikasi yang baik juga merupakan langkah dari seorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawainya, oleh karena itu komunikasi yang menjadi salah satu pengaruh peran camat di kantor Kecamatan Penjaringan sudah bisa dikatakan baik dan lancar, apalagi dalam aktivitas komunikasi ini camat cenderung lebih akrab kepada pegawai dan telah menganggap pegawai kantor sudah menjadi bagian yang penting.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. (2003), Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Liberty, Jakarta.
- Baridwan, 1999, Pemerintahan Yang Bersih dan Berwihawa Dalam Era Otonomi Daerah Dalam rangka Dies Natalis Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Campbell, J.P., & Campbell, R.J., 1990, Productivity in Organizations New Perspectives From Industrial & Organizational Psychology, Jossey Bass Publishers, 1990.

- Devis, Keith dan Newstrom, John W., 1990, *Perilaku dalam Organisasi*, Edisi ketujuh, PT. Erlangga, Jakarta.
- Fletcher, 1997, *Competence and Organizational Change*, International Edition, Singapore: Mc. Graw Hill Book Co.
- Gibson, L. James, John M. Ivancevich, and James H. Donnelly, Jr., 1996, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi Kedelapan, Jilid I, Binarupa Jakarta.
- Gie, The Liang, 1995, *Efisiensi Kerja bagi Pembangunan Negara: Suatu Bunga Rampai Bacaan*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Grote, Dick, 1996, *The Complete Guide to Performance Appraisal*, New York: Amacon.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, PT. Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu, SP., 1997, *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktifitas*, Bumi Aksara, Cetakan Pertama, Jakarta.
- Herzberg, F.M., Mausner, B., & Snyderman, B., 1959, *The Motivation to Work*, Second Edition, John Wiley and Sons Inc.
- Irawan, Prasetya dkk. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIA-LAN Press, Jakarta.
- Kusumastuti, Dyah, 2004, *Implementasi SDM Berbasis Kompetensi-Pengukuran Kebutuhan Kompetensi Jabatan*, Lembaga Manajemen Pemerintahan Daerah, Bandung.
- Liliwari, Alo, 1997, *Sosiologi Organisasi*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Machrany, A. A., 1995, *Motivasi dan Disiplin Kerja*, Seri Produktivitas II, LSIUP.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Manulang, ML, 1988, *Dasar-dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Musanef, 1994, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Gunung Agung, Jakarta.
- Pace, R. Wayne. Don F. Faules, 2001, *Komunikasi Organisasi*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Panggabean, Murtiana S., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Prihadi, Syaiful F., 2004, *Assessment Centre (Identifikasi, Pengukuran, dan Pengembangan Kompetensi)*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Reksohadiprodjo, S., & Handoko, T.H., 1998, *Organisasi Perusahaan: Teori, Struktur dan Perilaku*, BPFE.
- Ruky, Achmad S., 2002, *Sistem Manajemen Kinerja*, Cetakan kedua, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Sagir, S., 1998, *Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan untuk Meningkatkan Produktivitas dan Produksi*, Seri Produktivitas II, LSIUP.
- Siagian, Sondang, 1999, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Reneka Cipta, Cetakan Kedua, Jakarta.

Yasef Firmansayah

Steers, Richaed M, terjemahan Yamin, Magdalena, 1985, Efektivitas Organisasi, Erlangga, Jakarta.

Tjokroamidjojo, Bintoro dan Mustafadidjaja, 1986, Teori Strategi dan Pembangunan Nasional, Gunung Agung.

Wexley, Kenneth, N dan Yukl, Gary, terjemahan Muh Shobaruddin, 2000, Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia, Rineka Cipta, Jakarta.

