

PEMOTIVASIAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN KAWALU KOTA TASIKMALAYA

Arifah Rosmajudi

E-mail: arifahrosstia@gmail.com

Program Studi Ilmu Administrasi Negara
STIA YPPT Priatim Tasikmalaya

ABSTRAK

Kinerja aparatur pemerintah daerah masih sering menjadi sorotan, terutama dalam hal pelayanan publik. Kecamatan merupakan organisasi perangkat daerah yang tugas utamanya memberikan pelayanan kepada masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di kecamatan Kawalu kota Tasikmalaya. Penelitian ini menggunakan metode korelasional, yaitu penelitian non-eksperimental dimana peneliti mengukur dua variabel, memahami dan mengevaluasi hubungan statistik antara keduanya. Responden penelitian ini adalah pegawai kecamatan Kawalu kota Tasikmalaya, sedangkan uji analisis data dilakukan melalui uji regresi sederhana yaitu untuk menguji tingkat pengaruh motivasi Camat terhadap kinerja pegawainya. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Camat memiliki pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya, artinya dengan memotivasi pegawai maka kinerja pegawai dapat lebih meningkat, baik dengan motivasi langsung maupun dengan motivasi tidak langsung.

Kata kunci: Pemotivasian, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The performance of local government officials is still often in the spotlight, especially in terms of public services. The sub-district is a regional apparatus organization whose main task is to provide services to the community. This study aims to determine the effect of motivation on employee performance in the Kawalu sub-district, Tasikmalaya city. This study uses the correlational method, which is a non-experimental research in which the researcher measures two variables, and understands and evaluates the statistical relationship between the two. The respondents of this study were employees of the Kawalu sub-district, Tasikmalaya city, while the data analysis test was carried out through a simple regression test, namely to test the level of influence of the Camat's motivation on the performance of his employees. Based on the results of the study, showed that the Camat had a motivational influence on employee performance in Kawalu District, Tasikmalaya City, meaning that by motivating employees, employee performance could be further increased, both with direct motivation and indirect motivation.

Keywords: Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi merupakan upaya untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang sehat dan bersih, mampu bekerja secara profesional dan bertanggung jawab, memiliki integritas yang tinggi dalam memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Dalam reformasi birokrasi dijabarkan delapan area

perubahan dalam upaya pelaksanaan program reformasi birokrasi dalam dua tahapan yang ada, yaitu mentalitas ASN, pengawasan, akuntabilitas, kelembagaan, pemerintahan, hukum dan pelayanan publik. Penilaian hasil Reformasi Birokrasi Tahap 1 dan 2 pada delapan domain perubahan memberikan hasil yang beragam, namun perubahan tidak berjalan sesuai rencana.

Reformasi birokrasi menuntut akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan melalui pengembangan Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (SAKIP), sebagai salah satu perubahan terpenting yang perlu dilaksanakan saat ini. Berbagai upaya telah dilakukan pada paradigma baru pelayanan publik melalui reformasi birokrasi, namun peristiwa yang terjadi belum memberikan nilai yang memuaskan bagi penerima layanan, baik masyarakat maupun yang memilikinya. kepentingan dalam kehidupan sosial lainnya seperti berbagai izin yang diperlukan oleh dunia usaha.

Paradigma birokrasi atau Aparatur Sipil Negara (ASN) saat ini harus bergeser dari orientasi kekuasaan menjadi pelayanan publik. Dari pedoman yang bekerja sendiri (dengan asumsi pemerintah tahu segalanya) menjadi pedoman yang bekerja dengan berbagai komponen masyarakat (stakeholders). Kantor kecamatan merupakan organisasi pemerintah daerah yang berperan penting dalam pelayanan masyarakat dan dalam kedudukan kecamatan sebagai penyelenggara utama pelayanan masyarakat di daerah.

Ditinjau dari peraturan pemerintahnya dijelaskan bahwa kecamatan dipimpin oleh seorang camat yang memiliki kewenangan untuk dilimpahkan kepada bupati atau walikota. Kecamatan sebagai penyuluh bupati dan walikota tentunya memiliki tugas dan tanggung jawab untuk memberikan pelayanan yang dapat memuaskan masyarakat, karena memiliki peran yang sangat penting dalam berhubungan langsung dengan masyarakat yang menuntut kinerja tinggi. karyawan yang bertanggung jawab penuh atas tugas dan fungsinya.

Pelaksanaan fungsi kecamatan sebagai perpanjangan tangan pemerintah di daerah, bertanggung jawab penuh atas pelimpahan kewenangan yang telah diberikan untuk dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Seorang camat tidak akan dapat

menjalankan tugas dan tanggung jawabnya tanpa dukungan pegawainya, yang membutuhkan pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan serta kompeten untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinannya.

Selain apa yang telah disebutkan di atas, Camat berwenang untuk membimbing dan mengawasi pelaksanaan kegiatan desa atau kecamatan di wilayah kerjanya, dan Camat memiliki peran dalam penyelenggaraan pemerintahan. urusan pemerintahan yang berada di bawah otoritas pemerintahan kota, artinya kekuasaan yang tidak dijalankan oleh unit kerjanya. Aparatur yang bekerja di kecamatan, dengan penugasan seorang camat tidak dapat berjalan efektif tanpa dukungan dari aparat kecamatan sendiri dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Keberadaan staf kecamatan berperan penting dalam membantu camat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pelayanan kepada masyarakat oleh kantor kecamatan tidak akan maksimal tanpa adanya kemampuan pegawai dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan. Beberapa fenomena terkait belum optimalnya kinerja pegawai di tingkat kecamatan, berdasarkan hasil asesmen sementara yang berlangsung di Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya. Kinerja pegawai di Kecamatan Kawalu belum memperhatikan aspek kualitas kerja yang belum tercapai secara optimal, selain inisiatif dalam pelaksanaan tugasnya seperti pendampingan pelaksanaan pengembangan sumber daya yang ada di lingkungan. masyarakat melalui beberapa program kegiatan yang digulirkan, termasuk kemampuan pegawai untuk menjalankan fungsi-fungsi lain yang menjadi kewenangannya.

Berdasarkan beberapa fenomena yang terjadi, belum maksimalnya kinerja pegawai terkait dengan belum optimalnya fungsi kepemimpinan seorang Camat, salah satunya adalah memotivasi pegawai untuk bekerja sesuai dengan peraturan yang

berlaku dan memiliki semangat yang diperlukan. untuk menjalankan tugas profesionalnya. Sebagai pemimpin dalam suatu organisasi, memotivasi karyawan merupakan bagian penting agar karyawan mau bekerja sesuai dengan keinginannya dan mampu mendorong karyawan untuk bekerja menuju tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

LANDASAN TEORI

Sektor publik di sebagian besar negara sedang mengalami restrukturisasi besar-besaran menghadapi berbagai kendala termasuk lingkungan yang memaksa pemerintah melakukan berbagai upaya agar pengelolaan pemerintahan dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Dalam hal ini, salah satu alat yang paling populer digunakan dalam program reformasi adalah implementasi sistem penilaian kinerja. Namun, karena evaluasi dianggap sebagai praktik manajemen yang sangat kontroversial di mana pun dipraktikkan, keberhasilan pelemagaan sistem semacam itu menghadapi banyak tantangan dan kendala.

Pada konsep ini, penting untuk memberikan definisi tentang apa yang dimaksud dengan kinerja dalam konteks reformasi. Dengan semakin berkembangnya literatur tentang penilaian kinerja, serta definisi-definisi yang berkembang selama ini dengan tujuan untuk meningkatkan prestasi organisasi yang dilakukan oleh individu atau pegawai organisasi, maka dipilihlah definisi-definisi berikut ini yang dapat menjadi pertimbangan. yang paling relevan untuk penelitian ini.

Sebagaimana definisi kinerja yang telah dikemukakan (Sedarmayanti, 2009, p. 50), bahwa kinerja (*performance*) adalah penjabaran *performance* yang artinya prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, prestasi kerja atau prestasi kerja. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Kinerja saat ini sangat penting sebagai aktivitas

manajemen karena dapat digunakan sebagai umpan balik bagi manajer dan pengambil keputusan dalam suatu organisasi.

Setiap organisasi memiliki tujuan, dan untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan karyawan yang dapat melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi. Kinerja adalah tingkat kemampuan seorang pegawai atau pegawai untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi dengan hasil pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan. Kinerja mengarah pada tingkat pencapaian pekerjaan yang telah dilakukan seseorang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kinerja adalah ukuran kemampuan seseorang untuk melakukan tugas yang diberikan (Simamora, 2012, p. 339).

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja intrinsik terhadap kinerja pegawai, dimana semakin tinggi motivasi intrinsik di tempat kerja, semakin tinggi kinerja pegawainya. Motivasi ekstrinsik terhadap berpengaruh positif yang artinya semakin tinggi motivasi ekstrinsik kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai (Darti, dkk. 2013).

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan suatu aktivitas kerja dengan mengacu pada tugas-tugas yang perlu dilakukan. Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaan tertentu menurut standar yang telah ditetapkan. Kinerja sangat erat kaitannya dengan seorang pegawai, jadi Berry dan Houston (Kasim, 1993, p. 45) menjelaskan bahwa kinerja pegawai mengarah pada penyelesaian pelaksanaan pekerjaan yang telah dilakukan oleh seseorang dan hasil pekerjaan tersebut dibandingkan dengan standar atau hasil yang telah ditentukan berdasarkan kualitas, kuantitas dan target waktu.

Terdapat beberapa pendapat dalam melakukan pengukuran kinerja seorang pegawai, diantaranya (Mangkunegara, 2011, p. 75) bahwa untuk melakukan pengukuran kinerja seorang pegawai dapat

dilihat dari kualitas kerja yang terdiri dari ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, ketelitian dalam bekerja, keterampilan kerja dan dalam menjaga kebersihannya, sementara kuantitas kerja menyangkut jumlah keluaran dan rutinitas pelaksanaan tugas pegawai, selanjutnya terkait dengan keandalan atau dapat tidaknya diandalkan dan sikap dari pegawai terhadap organisasi, pegawai atau rekan kerja serta tingkat kerjasamanya.

Motivasi pada hakekatnya adalah upaya untuk mendorong seseorang atau sekelompok orang agar sungguh-sungguh mau bekerja. Dorongan adalah tentang kebutuhan dan keinginan anggota organisasi, sehingga mereka mau dan mau melakukan pekerjaannya. Pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai akan berhasil apabila pegawai tersebut mampu, cakap dan mau bekerja untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Definisi pemotivasian (Siagian, 2015, p. 95) mengemukakan: "Pemotivasian adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik". Sementara Rossenweigh dan Foreman (Buchari, 1989, p. 121) mengemukakan: "Pemotivasian merupakan kegiatan yang dilakukan pimpinan dengan cara mengajak, memerintah dan mengatur setiap individu bawahannya supaya bekerja sesuai keinginannya dan hasil yang akan dicapainya".

Seorang pemimpin memiliki kekuatan untuk mengatur, mengajak dan memerintahkan bawahan agar siap melaksanakan tugas dan bekerja dengan banyak hasil (prestasi), serta berusaha menerapkan teknik-teknik motivasi dengan benar. dan berhati-hatilah. Metode motivasi (Suwatno, 2003, p. 149) mengemukakan: "Terdapat dua yaitu motivasi langsung (*Direct Motivation*) dan motivasi tidak langsung (*Indirect Motivaton*). Pemimpin mendorong bawahan dalam organisasi

formal berdasarkan kepentingan dukungan kerja yang lebih baik, karena keinginan dan kebutuhan seseorang yang merupakan pegawai akan bergantung pada pemenuhan kebutuhan dan keinginan bawahannya.

Pemberian motivasi umumnya diberikan oleh orang lain terhadap diri seseorang untuk mau atau terdorong melakukan sesuatu. Berkaitan dengan kinerja, agar seorang pegawai dapat meningkatkan kinerjanya perlu adanya dorongan atau motivasi terutama dari pimpinan organisasinya. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai (Krisnawati, 2017). Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi pada umumnya dapat memberikan dorongan kuat kepada diri seseorang untuk dapat melaksanakan tugasnya dalam mencapai tujuan individu maupun kelompok atau organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode korelasional non-eksperimental, yaitu suatu penelitian dimana peneliti tidak perlu memanipulasi variabel dengan metodologi ilmiah untuk setuju atau tidak setuju dengan hipotesis. Peneliti hanya mengukur dan mengamati hubungan antar variabel, tanpa mengubahnya atau melakukan pengkondisian secara eksternal. Responden penelitian berjumlah 20 orang, yaitu pegawai Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya. Untuk menguji besar pengaruh pemotivasian terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya menggunakan uji regresi linear.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Motivasi merupakan upaya yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan apa yang diinginkannya, dan motivasi adalah kekuatan orang tersebut untuk melakukannya. Perilaku orang berorientasi pada tujuan dan cenderung

dimotivasi oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks kerja, motivasi merupakan faktor penting dalam mendorong pegawai untuk bekerja. Motivasi sebagai kemauan seorang individu untuk berusaha mencapai tujuan organisasi. Motivasi memiliki tiga komponen penting, yaitu usaha, tujuan dan kebutuhan organisasi. Upaya sebagai ukuran kekuatan, di mana jika orang termotivasi, mereka akan melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan para pegawai, tetapi upaya yang tinggi tidak selalu diterjemahkan ke dalam kinerja tinggi, sehingga perlu difokuskan pada kekuatan dan kualitas upaya tersebut dan tujuan organisasi.

Kebutuhan merupakan kondisi internal yang menyebabkan impuls, dan kebutuhan yang tidak terpenuhi menciptakan ketegangan yang merangsang impuls dari dalam diri seseorang. Keinginan ini memicu perilaku pencarian dan determinasi. Jika kebutuhan terpenuhi, stres akan berkurang, karena pegawai yang pada dasarnya termotivasi berada dalam keadaan tegang dan berusaha meredakan ketegangan dengan upaya mereka. Proses motivasi pelaporan kebutuhan yang tidak terpenuhi meningkatkan ketegangan, memotivasi orang, dan mengarah ke tindakan tertentu.

Setiap pemimpin dalam organisasi akan dihadapkan pada masalah yang kompleks, dimulai dari keberlangsungan organisasi dan pegawainya. Kemampuan seorang pemimpin untuk menjaga kelangsungan suatu organisasi sangatlah sulit, tanpa mengandalkan kemampuan pegawainya. Setiap pemimpin organisasi harus memotivasi pegawainya dalam bekerja sehingga mereka dapat bekerja dengan baik dan bersemangat untuk mencapai tujuan yang diharapkan bersama.

Motivasi dapat dilihat sebagai salah satu penentu utama kinerja pegawai. Motivasi sebagai kekuatan potensial yang ada pada manusia dan dapat dikembangkan sendiri atau oleh banyak kekuatan eksternal yang berkisar pada imbalan kinerja berupa materi dan non-materi, hal tersebut dapat mempengaruhi hasil kerjanya, apakah berdampak positif atau negatif tergantung pada situasi dan keadaan yang dihadapi pihak-pihak yang terlibat. Seorang pemimpin harus mengerti untuk merangsang atau mendorong pegawai agar mau bekerja sesuai harapannya.

Berdasarkan hasil pengujian data yang terkumpul, setelah dilakukan rekapitulasi dan selanjutnya dilakukan pengujian melalui uji regresi linear, diperoleh hasil statistik sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Statistik Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.586	.563	3.91745

a. Predictors: (Constant), Pemotivasian Camat

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	390.714	1	390.714	25.460	.000 ^a
	Residual	276.236	18	15.346		
	Total	666.950	19			

a. Predictors: (Constant), Pemotivasian Camat

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.722	5.271		2.793	.012
	Pemotivasian Camat	.752	.149	.765	5.046	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya

Berdasarkan hasil pengujian data diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.765, artinya pemotivasian oleh Camat memiliki tingkat hubungan sebesar 76,5% dengan kinerja pegawai di Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya, sedangkan nilai R square (R²) atau nilai pengkuadratan dari nilai R diperoleh sebesar 0.586, artinya kinerja pegawai di Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya sebesar 58,6% dipengaruhi oleh adanya pemotivasian oleh Camat. Dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk menjelaskan adanya pengaruh antara pemotivasian terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain, seperti kepemimpinan dan pengkoordinasian.

Sedangkan mengenai motivasi Camat Kawalu Kota Tasikmalaya hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beliau termasuk dalam kategori sedang, artinya Camat Kawalu berusaha mendorong pegawainya untuk dapat bekerja dengan baik untuk berprestasi. hasil kerja yang konsisten dengan tujuan organisasi dan harapan seorang pemimpin. Namun demikian masih ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh Camat Kawalu dalam memotivasi pegawai, antara lain perlunya memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki kinerja profesional, agar pegawai yang bersangkutan merasa adanya perhatian dan penghargaan dari pimpinannya.

Motivasi lainnya terkait dengan perlunya Camat Kawalu untuk memastikan bahwa penghasilan lain yang dapat diperoleh pegawai tetap terjaga, sehingga pegawai termotivasi untuk bekerja lebih

giat untuk hasil yang lebih baik. pekerjaan. Selain itu perlu diperhatikan kelengkapan sarana dan prasarana kerja serta kenyamanan pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sehingga pegawai dalam melaksanakan tugasnya merasa aman. . merasa nyaman, agar dapat memotivasi diri sendiri untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Terkait dengan masalah kinerja pegawai di Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya dimana hasil penelitian ini menunjukkan kategori sedang artinya pegawai berusaha melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin. Namun berdasarkan hasil penelitian ini, masih terdapat hal-hal yang perlu menjadi perhatian karyawan antara lain kurangnya loyalitas terhadap organisasi, kemampuan untuk melakukan tugas di luar tugasnya. Keterampilan kunci dan kemampuan untuk memahami instruksi manajemen masih perlu ditingkatkan. Masalah lain yang perlu dipecahkan oleh pegawai di Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya adalah terkait dengan kurangnya kerjasama antar rekan kerja, sehingga pegawai perlu berinteraksi dan berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja serta berdiskusi dengan baik. masalah dan hambatan penyelesaiannya. pekerjaan yang ada.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pemotivasian oleh Camat mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya. Melalui pemberian motivasi langsung maupun tidak langsung oleh Camat, dapat meningkatkan kinerja

pegawai di Kecamatan Kawalu dalam mencapai tujuan yang dikehendaki bersama. Motivasi sebagai dorongan yang dapat timbul dari diri sendiri maupun dari pihak lain, dimana dalam penelitian ini Camat sebagai pimpinan dapat memberikan dorongan kepada para pegawainya agar dapat meningkatkan kinerjanya dalam upaya meningkatkan pelayanan kepada publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Buchari, Z. (1989). *Manajemen dan Motivasi*. Balai Aksara.
- Kasim, A. (1993). *Pengukuran Efektivitas Organisasi*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Jakarta : Bumi Aksara*.
- Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN Yogyakarta.
- Suwatno. (2003). *Azas-Azas Sumber Daya Manusia*. UPI Press.