

MOTIVASI DAN DISIPLIN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT MORI ATAS KABUPATEN MOROWALI UTARA

Oleh : Alif Y. Walenta

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang bagaimana Motivasi dan Disiplin dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Mori Atas Kabupaten Morowali Utara, serta faktor apa saja yang mempengaruhinya. Jenis penelitian yang digunakan adalah survei. Lokasi yang dijadikan sasaran dalam penelitian ini adalah Kantor Camat Mori Atas Kabupaten Morowali Utara. Sumber data utama dalam penelitian ini diambil dari bahan-bahan data sekunder dan primer. Data sekunder, seperti : data kepegawaian, data undang-undang/ peraturan-peraturan dan buku-buku kepustakaan yang ada hubungannya dengan penelitian ini. Sedangkan data primer, yaitu; data yang di peroleh dari hasil observasi, kuisisioner dan wawancara. Analisa data dilakukan secara deskriptif kualitatif berdasarkan variabel dan indikator yang sudah di tetapkan. Dari hasil olahan data baik data sekunder maupun data primer yang berhasil peneliti kumpulkan, terungkap bahwa ; (1) Motivasi pegawai yang dilihat dari aspek semangat kerja untuk melaksanakan tugas pekerjaan yang sudah diberikan kepada pegawai dan keinginan pegawai untuk berprestasi bidang tugas yang sudah dipercayakan kepada mereka, adalah kurang alias rendah. (2) Disiplin pegawai yang dilihat dari aspek berperilaku tertib terhadap tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan kepada mereka, dan taat terhadap aturan atau ketentuan yang sudah ditetapkan, adalah kurang alias lemah. Adapun faktor yang dinilai mempengaruhi adalah faktor kepemimpinan.

Kata Kunci : *Motivasi, Disiplin, Kinerja*

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kinerja individu yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja. Artinya kinerja masing-masing individu di nilai dan di ukur menurut kriteria yang sudah di tentukan oleh organisasi.

Organisasi merupakan sistem dan kegiatan manusia yang bekerja sama. Sejalan dengan itu organisasi dikatakan sebagai suatu koordinasi kegiatan sejumlah

orang yang rasional untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu organisasi mengharapkan para pegawai dapat berprestasi dan mampu menciptakan keadaan yang kondusif, sehingga pegawai tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan dan rasa malas bekerja yang mengakibatkan semangat kerja menurun. Jika semangat kerja menurun dapat mengakibatkan kinerja pegawai juga mengalami penurunan. Kinerja pegawai yang menurun dapat mengakibatkan kerugian dalam organisasi.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan organisasi yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai diantaranya disiplin dan motivasi kerja. Dalam hubungannya dengan kinerja, disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting, dimana organisasi sebagai suatu sistem tidak dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien jika tidak didukung oleh peraturan organisasi yang telah ditentukan untuk ditaati bagi semua pegawai. Dalam hal ini, keberhasilan manajemen di dalam kehidupan organisasi sangat ditentukan oleh tinggi rendahnya disiplin kerja pegawai.

Adapun upaya menciptakan suatu sikap disiplin kerja dalam suatu organisasi dapat dilakukan melalui tata tertib yang jelas dan tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui pegawai. Seorang individu yang berdisiplin tinggi cenderung lebih tertatur dalam segala hal seperti masuk dan pulang tepat waktu, selalu taat pada tata tertib yang berlaku dan membina hubungan baik dengan sesama pegawai, merupakan modal utama lahirnya etos kerja dalam diri seseorang yang berakibat pada tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Selain itu faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual pegawai. Motivasi dalam bekerja

harus diperhatikan oleh organisasi agar dapat mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan pegawai sehingga pegawai mempunyai semangat kerja dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah direncanakan dan pada akhirnya organisasi memiliki pegawai yang mempunyai kemampuan, ketrampilan dan kecakapan dalam bekerja.

Apabila seseorang pegawai memiliki motivasi dan disiplin kerja yang tinggi, maka akan menghasilkan kinerja dan pencapaian hasil yang baik bagi organisasi. Akan tetapi organisasi tidak dapat mencapai hasil yang maksimal jika pegawainya tidak berkerja dengan baik, yang artinya pegawai tersebut tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moral yang rendah.

Dalam konteks kinerja pegawai yang ada dilingkungan kerja organisasi pemerintah, motivasi dan disiplin pegawai dalam bekerja menjadi penting untuk diperhatikan. Hal ini dimaksudkan agar, selain organisasi dapat mengetahui apa yang menjadi motif dan motivasi pegawai sehingga mereka penuh semangat dalam melaksanakan tugas, juga akan mendorong suasana kerja menjadi kondusif. Sehingga kemudian pada akhirnya organisasi memiliki pegawai yang mempunyai kemampuan, ketrampilan, kecakapan dan disiplin dalam bekerja.

Demikian halnya dengan kinerja pegawai yang ada pada lingkungan kerja Kantor Camat Mori Atas Kabupaten Morowali Utara. Sebagai bagian dari anggota organisasi Kantor Camat Mori Atas, pegawai yang ada pada lingkungan kerja Kantor Camat Mori Atas diuntut harus ada

memiliki motivasi dan disiplin kerja yang tinggi agar apa yang menjadi tujuan dari pada Kantor Camat Mori Atas boleh tercapai sesuai harapan. Dalam hal ini, motivasi dan disiplin kerja pegawai yang ada pada lingkungan kerja Kantor Camat bersangkutan, dinilai sebagai faktor yang paling penting di dalam menentukan maksimal tidaknya kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan Kantor Camat (sebagai organisasi). Artinya, apabila seseorang pegawai yang ada pada lingkungan kerja Kantor Camat Mori Atas memiliki motivasi dan disiplin kerja yang tinggi, maka tidaklah mustahil akan menghasilkan kinerja dan pencapaian hasil yang baik bagi Kantor Camat (sebagai organisasi). Akan tetapi Kantor Camat Mori Atas tidak akan pernah dapat mencapai hasil yang maksimal jika pegawainya tidak berkerja dengan baik, yang dalam hal ini pegawai tersebut tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moral yang rendah. Olehnya, motivasi dan disiplin kerja pegawai dinilai sebagai faktor yang paling menentukan terkait dengan kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan Kantor Camat Mori Atas secara menyeluruh.

TEORI DAN KONSEP

Motivasi

Kata motivasi berasal dari bahasa inggris " *Motivation*" yang berarti dorongan mental terhadap perorangan atau orang-orang sebagai anggota kelompok dalam menanggapi sesuatu peristiwa dalam masyarakat. Motivasi merupakan dorongan kerja yang timbul dari seseorang untuk berprestasi dalam mencapai tujuan. Harjito (2007 : 51) mengemukakan bahwa; 'motivasi adalah usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar supaya mengarah

pada tujuan organisasi'. Hasibuan (1999: 153) motivasi adalah 'sesuatu perangsang atau dorongan yang timbul dari dalam diri atau luar diri seseorang yang menyebabkan dia berbuat sesuatu'. Selanjutnya, Handoko (2002:9) mengemukakan bahwa 'motivasi adalah suatu tenaga atau faktor yang terdapat dalam diri manusia yang menimbulkan, mengarahkan dan mengkoordinasikan tingkahlakunya'. Sedangkan motif adalah suatu alasan /dorongan yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu atau melakukan tindakan, dan bersikap tertentu. Sementara menurut Winardhi (2004 :2) menyatakan bahwa 'motivasi merupakan hasil dari sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seseorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme (Semangat) dalam melaksanakan kegiatan tertentu'.

Untuk memahami lebih mendalam tentang motivasi tersebut akan dikemukakan beberapa teori motivasi antara lain:

a. Teori Pengharapan dari Vroom.

Menurut Danim (2004 :34-35). Keinginan untuk menghasilkan sangat tergantung pada tujuan khusus yang ingin dieapai dan persepsi atas tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan tersebut. Produktivitas yang dicapai merupakan alat pemuas bagi seorang. Produktivitas adalah alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh sebab itu bila ingin memotivasi seseorang kepadanya tentu di berikan pengertian tentang tujuan pribadi, hubungan usaha dan tindakan dari hasil dan keputusan. Teori pengharapan yang dikemukakan oleh Vroom (dalam Siagian, 2004:292), juga melihat tentang kekuatan antara motivasi dengan pengharapan pegawai/ bawahan. Sebagaimana dikemukakan bahwa Pegawai/ bawahan dapat dimotivasi untuk bekerja, jika ada harapan bahwa peningkatan hasil/ usaha akan menuntut ditingkatkannya pula imbalan

atau penghargaan dan ada penilaian seseorang terhadap apa yang diterima sebagai hasil dari usaha-usahanya.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dijelaskan bahwa motivasi adalah hasil dari tiga faktor, yaitu; (1) seberapa besar seseorang menginginkan imbalan; (2) perkiraan (harapan) orang itu tentang kemungkinan bahwa upaya yang dilakukan akan menimbulkan prestasi yang berhasil dan (3) perkiraan bahwa prestasi itu akan menghasilkan imbalan. Pada prinsipnya bahwa motivasi seseorang tidak lain adalah untuk mewujudkan atau menggerakkan usahanya yang didasarkan pada keyakinan atau pengharapan tentang apa yang dilakukannya akan sukses sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

b. Teori Motivasional dan Higienes dari Herzberg (dalam Siagian, 2004;290-291).

Teori ini juga disebut dengan model dua faktor, yaitu; (1) faktor motivasional dan (2) faktor *higienes* atau pemeliharaan. Menurut teori ini, yang dimaksud dengan faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong individu untuk berprestasi yang bersifat dari dalam diri seseorang. Sedangkan yang dimaksud dengan faktor higienis atau pemeliharaan adalah faktor yang bersifat dari luar diri seseorang, misalnya organisasi atau lingkungan di mana dia melakukan aktivitas. Lebih lanjut menurut Herzberg, aspek yang tergolong dalam kedua faktor tersebut adalah; Faktor motivasional adalah hal yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, konsep atas pertumbuhan, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor hygiene atau pemeliharaan mencakup antara lain; status seseorang dalam organisasi, hubungan antara karyawan dan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja

dan sistem imbalan (penggajian) yang berlaku.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa dalam teori dua faktor, timbulnya motivasi seseorang dalam meneapai tujuan maupun meningkatkan prestasi kerjanya, tidak hanya ditentukan oleh kuatnya dorongan yang bersumber dan dalam diri individu, akan tetapi juga sangat bergantung pada kondisi lingkungannya.

c. Motivasi Kebutuhan Berprestasi dari Mc Elland (dalam Gomes, 1999; 124).

Menurut teori ini dikatakan bahwa kekuasaan, penghargaan dan prestasi adalah motivasi yang kuat pada setiap individu. Mc Elland menggambarkan bahwa munculnya motivasi berdasar 3 (tiga) kebutuhan pokok manusia, yaitu :

1. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*)
2. Kebutuhan akan penghargaan (*need for affliction*)
3. Kebutuhan akan prestasi (*need for aehievemen*)

Kajian teori tersebut di atas menegaskan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang kuat yang muncul baik dari dalam diri seseorang maupun dari luar diri seseorang untuk mewujudkan keinginan dan harapan ingin dicapai.

Terkait dengan penelitian ini, ternyata kinerja pegawai pegawai Kantor Camat Mori Atas tidak didorong dengan motivasi semangat kerja yang kuat dan keinginan yang tinggi untuk berprestasi. Kurangnya dorongan motivasi semangat kerja yang kuat dan keinginan yang tinggi untuk berprestasi, antara lain disebabkan oleh karena lingkungan kerja yang dinilai kurang memadai atau kurang mendukung. Tempat atau ruang kerja pegawai selain tidak tertata dengan baik, udara atau hawanya juga terasa panas. Dengan lingkungan kerja seperti ini, akhirnya membuat pegawai menjadi merasa tidak nyaman dalam melaksanakan tugas-tugas

pekerjaan yang sudah diberikan kepada mereka.

Disiplin

Disiplin mengandung arti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat (Moekijat, 1999:272). Sedangkan, Kamus Administrasi mengartikan disiplin sebagai sikap tertib, dimana orang yang bergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan yang ada dengan senang hati (The Liang Gie, 1997:99). Pernyataan pertama penekanannya sesuai sudut pandang etika. Sedangkan pernyataan terakhir, mengartikan disiplin lebih luas lagi, yaitu terfokus pada kesadaran seseorang untuk berperilaku tertib, sifatnya lebih obyektif. Sedangkan, dalam pengertian lain disiplin diartikan "usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui sistem pengaturan yang tepat".

Menurut Supriadi (2001 : 44) Disiplin adalah sikap yang menggambarkan kepatuhan terhadap peraturan atau ketentuan yang berlaku. Disiplin merupakan tuntutan bagi berlangsungnya kehidupan bersama yang teratur, tertip, dan merupakan syarat mutlak ; bagi kelangsungan atau kemajuan dan perkembangan. Berdasarkan pengertian tersebut maka disiplin sangat perlu untuk diterapkan dalam setiap organisasi baik pemerintahan maupun perusahaan/ swasta.

Hasibuan (2000:193) mengemukakan bahwa 'disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku'. Sementara dalam Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai menyebutkan bahwa pembangunan aparatur negara diarahkan untuk meningkatkan kualitas aparatur negara agar lebih memiliki sikap dan perilaku yang berintikan disiplin, pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, keadilan dan kewibawaan,

sehingga dapat memberikan pelayanan dan pengayoman kepada masyarakat sesuai dengan tuntutan pembangunan itu sendiri.

Dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1978 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang antara lain dijelaskan bahwa disiplin ' adalah usaha yang dilakukan untuk mencapai keadaan suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat.'

Kajian teori tersebut di atas menegaskan bahwa esensi dari pada disiplin adalah kepatuhan terhadap keputusan pemerintah atau peraturan yang diberlakukan bagi suatu sistem dimana orang itu terlibat. Dengan kata lain bahwa disiplin merupakan ketaatan dan kepatuhan pegawai terhadap peraturan (aturan) organisasi pemerintah tempat ia bekerja. Agar segala ketaatan organisasi dapat berjalan dengan lancar sebagaimana mestinya, tentunya penting adanya kesadaran dari pegawai untuk berperilaku tertib.

Terkait dengan penelitian ini, terungkap bahwa kesadaran pegawai untuk berperilaku tertib terhadap tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan kepada mereka, masih kurang alias masih lemah. Masih kurang alias masih rendahnya kesadaran pegawai untuk berperilaku tertib terhadap tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan kepada mereka, antara lain bisa dilihat dari masih seringnya terjadi kemangkiran terhadap tugas pekerjaan dengan meninggalkan ruangan hanya untuk ngobrol-ngobrol dengan pegawai lainnya yang ada di luar ruangan kerja. Bahkan ada juga yang meninggalkan tugas pekerjaan hanya untuk mengurus urusan yang tidak ada hubungannya dengan urusan pekerjaan yang mereka emban. Hal ini jelas memberikan petunjuk pada kita, bahwa kesadaran pegawai untuk berperilaku tertib

terhadap tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan kepada mereka, adalah kurang alias lemah.

Kinerja

Istilah “Kinerja” dalam Bahasa Inggris disebut dengan “*Performance*”. Kinerja atau *Performance* tersebut sering disamakan dengan prestasi kerja karena kedua-duanya menggambarkan tentang pelaksanaan dan hasil kerja seseorang, sekelompok orang maupun organisasi. Seorang dikatakan berkinerja tinggi apabila ia mampu melaksanakan tugas yang diberikan lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan.

A,S Moenir (2001 : 120) mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja bahwa ‘ hasil kerja seseorang pada kesatuan waktu atau prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang pada kesatuan waktu atau ukuran tertentu ‘. Definisi kinerja sama dengan prestasi kerja yaitu hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk suatu tugas dalam waktu yang telah ditentukan.

Sedangkan kinerja menurut Prawirosentono (1992, 2) : “ Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika “.

Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa kinerja merupakan suatu konsep yang menguraikan dan menjelaskan tentang penampilan pelaksanaan pekerjaan atau prestasi dalam hasil kerja yang dicapai oleh seseorang, sekelompok orang atau oleh organisasi dalam suatu periode waktu tertentu. Terkait dengan penelitian ini, terungkap bahwa kinerja pegawai Kantor Camat Mori Atas belum menunjukkan suatu prestasi yang dapat dibanggakan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tipe penelitian deskriptif yaitu dengan memberikan penjelasan terhadap objek yang diteliti secara apa adanya tanpa membuat perbandingan-perbandingan dari masing-masing variabel yang diteliti. Sedangkan dasar penelitian ini adalah survey, yakni dengan cara melakukan pengamatan langsung serta pencatatan terhadap segala peristiwa yang terjadi pada pada objek yang akan di teliti guna memperoleh data yang di butuhkan untuk kemudian di olah dan di analisis dengan menggunakan pendekatan kualitatif.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, masing-masing adalah data primer dan data sekunder. Data primer masing-masing diperoleh dari; observasi yakni dengan cara melakukan pengamatan langsung pada objek yang diteliti; dan wawancara yakni melakukan tanya jawab terhadap narasumber/ responden. Sedangkan data sekunder diperoleh dari hasil penelusuran pustaka dan dokumen-dokumen atau sumber data lainnya yang ada hubungannya (*relevan*) dengan maksud dan tujuan penelitian.

Data yang diperoleh dalam penelitian, baik data primer maupun data sekunder, dianalisis secara deskriptif kualitatif, yakni dengan menggambarkan segala peristiwa atau kejadian yang ada pada objek penelitian secara apa adanya.

Langkah-langkah analisis data dalam penelitian ini dimulai dari menelaah semua data yang tersedia dari berbagai sumber baik dari wawancara maupun pencatatan dari dokumen, peraturan dan lain sebagainya. Dilanjutkan dengan mereduksi data dengan membuat abstraksi yaitu membuat rangkuman-rangkuman sesuai dengan pokok bahasan dalam penelitian. Langkah selanjutnya adalah menyusun dalam satuan-satuan untuk

dikategorisasikan. Pada tahap akhir dilakukan penafsiran data dengan menarik kesimpulan-kesimpulan sesuai dengan sub pokok bahasan dalam penelitian.

HASIL PENELITIAN

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan organisasi yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada motivasi dan disiplin kerja individu yang ada didalamnya.

Motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual pegawai. Motivasi dalam bekerja harus diperhatikan oleh organisasi agar dapat mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan pegawai sehingga pegawai mempunyai semangat kerja dan ada keinginan untuk berprestasi di dalam bidang tugas yang sudah diberikan kepada mereka. Sehingga pada akhirnya organisasi akan memiliki pegawai yang mempunyai kemampuan, ketrampilan dan kecakapan dalam bekerja.

Demikian halnya dengan disiplin. Disiplin kerja individu adalah juga merupakan unsur penting, dimana organisasi sebagai suatu sistem tidak dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien jika tidak didukung oleh peraturan organisasi yang telah ditentukan untuk ditaati bagi semua pegawai. Dalam hal ini, keberhasilan manajemen di dalam kehidupan organisasi sangat ditentukan oleh tinggi rendahnya disiplin kerja pegawai.

Apabila seseorang pegawai memiliki motivasi dan disiplin kerja yang tinggi, maka akan menghasilkan kinerja dan pencapaian hasil yang baik bagi organisasi. Akan tetapi organisasi tidak dapat mencapai hasil yang maksimal jika pegawainya tidak memiliki motivasi dan disiplin, yang artinya pegawai tersebut tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak memiliki keinginan untuk berprestasi, tidak berperilaku tertib, serta tidak taat pada ketentuan atau aturan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Terkait dengan semangat kerja pegawai yang ada di lingkungan kerja Kantor Camat Mori Atas, diketahui bahwa dorongan semangat kerja pegawai yang ada pada lingkungan kerja kantor Camat Mori Atas untuk melaksanakan tugas pekerjaan yang sudah diberikan kepada mereka, adalah kurang alias rendah. Hal ini antara lain bisa dilihat dari ketika tugas pekerjaan diberikan kepada pegawai, mereka tidak langsung menindaklanjutinya untuk dikerjakan pada saat itu, melainkan menunggu dulu beberapa saat sambil ngobrol satu dengan lainnya, baru dikerjakan. Itupun dalam mengerjakan tugas pekerjaan yang sudah diberikan kepada mereka, pegawai kelihatannya seperti kurang nyaman. Akibatnya, tugas pekerjaan yang sudah diberikan kepada mereka tersebut, penyelesaiannya sering lambat dan bahkan tidak selesai pada saat itu. Kurang atau rendahnya semangat kerja pegawai ini, dari hasil pantauan peneliti antara lain disebabkan oleh karena tidak adanya semacam perangsang atau dorongan dari luar diri pegawai agar mereka ingin atau bekerja lebih giat, rajin dan lebih bersemangat. Tidak adanya perangsang atau dorongan dari luar diri pegawai dimaksud,

antara lain dapat dilihat dari lingkungan kerja yang kurang memadai atau kurang mendukung. Dari pantauan peneliti pada objek yang di teliti, tempat atau ruang kerja pegawai selain tidak tertata dengan baik, udara atau hawanya juga terasa panas. Dengan lingkungan kerja seperti ini, akhirnya membuat pegawai menjadi merasa tidak nyaman dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang sudah diberikan kepada mereka. Hal ini seperti yang tercermin dari ungkapan salah seorang narasumber “ D “ dalam suatu wawancara, mengatakan;

“ Kalau semangat kerja dari dalam diri kita sebagai pegawai, sebenarnya ada pak’ namun, walaupun semangat kerja itu ada dalam diri kita sebagai pegawai, akan tetapi tidak di dukung dengan lingkungan kerja yang memadai jelas akan mempengaruhi semangat kerja kita. Jika demikian, saya kira sulit untuk mendapatkan kinerja yang maksimal dari pegawai “. (Wawancara, Oktober 2017).

Selanjutnya dengan nada yang sama, juga seperti yang tercermin dari ungkapan salah seorang narasumber “ A “ dalam suatu wawancara yang berbeda, mengatakan ;

“ Sebenarnya, semangat kerja kita sebagai bawahan dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang sudah diberikan kepada kami, ada. Hanya saja lingkungan kerja kita yang kurang mendukung. Bapak bisa lihat sendiri kan’ keadaan tempat kita bekerja selain terlalu berhimpitan antara meja satu dengan lainnya yang membuat ruang gerak kita kurang bebas, udara atau hawanya juga terasa panas. Dengan udara atau hawa yang terasa panas seperti ini, jelas sulit kita

untuk bekerja dengan semangat: (Wawancara, Oktober 2017).

Terkait dengan keinginan pegawai yang ada di lingkungan kerja Kantor Camat Mori Atas untuk berprestasi, diketahui bahwa secara umum dapat dikatakan bahwa keinginan pegawai untuk berprestasi dengan bidang tugas yang sudah dipercayakan kepada mereka, sesungguhnya ada. Namun, keinginan pegawai untuk berprestasi tersebut, tidak di dukung dengan keinginan dari pimpinan (sebagai atasan) untuk memberikan semacam penghargaan kepada pegawai (sebagai bawahan) yang dinilai berprestasi. Akibatnya, hal ini hanya melahirkan sikap kurang peduli pegawai terhadap prestasi mereka. Bahkan, dari hasil wawancara peneliti dengan beberapa narasumber yang berhasil peneliti wawancarai, sebagian besar menyimpulkan, bahwa ; “ bertprestasi dengan tidak berprestasi, sama saja tidak ada yang kita peroleh dari itu “. Untuk jelasnya, berikut akan di ditampilkan kutipan hasil wawancara peneliti dengan narasumber “ R “ dalam suatu wawancara, mengatakan;

“ Jujur saja pak’ kalau yang saya ketahui dan yang saya rasakan, keinginan pegawai untuk berprestasi seperti yang Bapak maksud, hampir boleh di kata tidak ada sama sekali. Saya kurang tahu juga, kenapa begitu ? apakah memang sudah seperti itu kinerjanya pegawai atau karena tidak ada yang mereka harapkan dari prestasi itu ? (Wawancara, Oktober 2017)

Hal yang senada juga seperti yang di ungkapan oleh narasumber lain yakni “ T “ dalam suatu wawancara yang berbeda, mengatakan;

“ Begini pak’ biasanya kalau ada orang ingin melakukan sesuatu, pasti ada yang dia harapkan dari apa

yang dia lakukan itu. Demikian halnya prestasi kerja. Kalau ada pegawai yang ingin berprestasi dengan tugas pekerjaannya, pasti ada yang dia harapkan dari prestasi kerjanya itu nah, persoalannya sekarang, apakah ada pegawai yang dapat peroleh dari prestasi kerjanya itu ? Kalau yang saya tahu selama ini tidak ada. (Wawancara, Oktober 2017).

Terkait dengan kesadaran pegawai untuk berperilaku tertib terhadap tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan kepada mereka, dapat dikatakan masih kurang alias masih lemah. Masih kurang alias masih rendahnya kesadaran pegawai untuk berperilaku tertib terhadap tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan kepada mereka, antara lain bisa dilihat dari masih seringnya terjadi kemangkiran terhadap tugas pekerjaan dengan meninggalkan ruangan hanya untuk ngobrol-ngobrol dengan pegawai lainnya yang ada di luar ruangan kerja. Bahkan ada juga yang meninggalkan tugas pekerjaan hanya untuk mengurus urusan yang tidak ada hubungannya dengan urusan pekerjaan yang mereka emban. Hal ini jelas memberikan petunjuk pada kita, bahwa kesadaran pegawai untuk berperilaku tertib terhadap tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan kepada mereka, adalah kurang alias lemah. Kurangnya kesadaran pegawai untuk berperilaku tertib tersebut, juga tercermin dari ungkapan salah seorang narasumber “ E “ dalam suatu wawancara seperti yang terlihat pada kutipan dibawah ini.

“ ‘ndak usah terlalu serius dalam menjalani hidup ini pak, santai saja. Yang pasti tugas pekerjaan yang sudah diberikan kepada kita, itu akan kita kerjakan. Soal waktu penyelesaian dari tugas itu, kan’ bisa atur. Buat apa

buru-buru kalau tugas pekerjaan yang diberikan kepada kita itu, belum saat ini juga dibutuhkan ? (Wawancara, Oktober 2017).

Demikian halnya dengan nada yang sama, juga seperti yang tercermin dari ungkapan narasumber lain “ K “ dalam suatu wawancara yang berbeda seperti yang terlihat pada kutipan di bawah ini.

“ Saya kira bisa di maklumi kalau ada pegawai yang meninggalkan pekerjaan karena mengingat untuk menjemput anak mereka pulang dari sekolah. Kasian kan’ kalau anak mereka tidak ada yang jemput ? sementara tugas menjemput anak seperti ini, sudah menjadi tugas rutin dari bapak atau ibunya ... Yang pasti, setelah mereka selesai menjemput dan mengantar, pasti mereka kembali lagi bekerja “ (Wawancara, Oktober 2017)

Terkait dengan ketaatan pegawai terhadap aturan, ketentuan atau terhadap apa yang telah disepakati bersama, diketahui bahwa sikap taat pegawai terhadap aturan, ketentuan atau terhadap apa yang sudah disepakati bersama, masih kurang alias masih lemah. Masih kurang alias masih lemahnya sikap taat pegawai terhadap aturan, ketentuan atau terhadap apa yang sudah disepakati bersama dimaksud, antara lain bisa dilihat dari sikap pegawai yang masih sering terlambat untuk mengikuti apel pagi. Padahal, waktu yang sudah ditetapkan untuk apel pagi selama ini, adalah jam 07.00 wit. Tetapi faktanya, masih ada juga pegawai yang datang lewat dari waktu jam tersebut. Demikian juga dengan waktu pulang kerja atau pulang kantor. Waktu pulang kerja yang sudah di tetapkan selama ini, adalah jam 16.00 wit. Tetapi faktanya, ada pegawai yang sebenarnya belum waktunya untuk pulang kerja, akan tetapi sudah pulang. Tidak hanya itu, bahkan pada saat jam kerja, ada pegawai yang dengan

sengaja meninggalkan pekerjaan untuk melakukan urusan lain yang tidak ada hubungannya dengan urusan tugas pekerjaannya. Sehingga hal ini membuat tugas pekerjaan yang sudah diberikan kepada mereka, menjadi tertunda penyelesaiannya.

Gambaran ketidaktaatan pegawai terhadap aturan, ketentuan atau terhadap apa yang sudah disepakati bersama tersebut di atas, sesungguhnya bukanlah hal yang baru, akan tetapi sudah sering terjadi. Hal ini seperti yang diakui oleh salah seorang narasumber “ D “ dalam suatu wawancara, mengatakan;

“ Memang pak’ kalau mau jujur, masih ada juga pegawai yang sering bahkan kurang mentaati aturan, ketentuan, atau apa yang sudah di tetapkan selama ini. Soal ketentuan waktu apel pagi misalnya. Waktu apel pagi yang sudah di tetapkan; yakni mulai jam 07.00 wit. Akan tetapi walaupun sudah di tetapkan dengan waktu seperti itu, masih ada dan bahkan sering ada pegawai yang terlambat. Apel sudah di mulai kurang lebih 10 menit dari waktu yang sudah di tetapkan, baru mereka datang “ (Wawancara, Oktober 2017).

Demikian juga seperti yang diakui oleh narasumber yang lain “ K “ dalam suatu wawancara yang berbeda, mengatakan;

“ Kalau meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja, memang sering terjadi pak’ ... hal ini biasanya terjadi, kalau tidak ada yang mereka kerjakan lagi. Jadi biasanya, dengan tidak adanya pekerjaan yang akan di lakukan, mereka gunakan untuk melakukan urusan lain, terutama urusan rumah tangga mereka.. “ (Wawancara, Oktober 2017).

Sehubungan dengan upaya untuk mendorong terciptanya motivasi dan disiplin pegawai menjadi lebih meningkat, fungsi kepemimpinan yang ada di lingkungan kerja Kantor Camat Mori Atas di nilai sebagai faktor yang paling menentukan. Artinya, bilamana pimpinan (sebagai atasan) dapat menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan baik, maka hal ini akan mempengaruhi motivasi dan disiplin pegawai (sebagai bawahan) untuk berkinerja lebih meningkat. Sebaliknya, bilamana pimpinan (sebagai atasan) tidak dapat menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan baik, maka hal ini juga akan mempengaruhi motivasi dan disiplin pegawai (sebagai bawahan) dalam meningkatkan kinerja mereka.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa fungsi kepemimpinan yang sudah dijalankan oleh unsur pimpinan yang ada di lingkungan kerja Kantor Camat Mori Atas, dalam berbagai hal memang dapat dikatakan belum mampu mendorong terciptanya motivasi dan disiplin pegawai menjadi lebih kuat. Fungsi kepemimpinan yang sudah dijalankan oleh unsur pimpinan yang ada di lingkungan kerja Kantor Camat Mori Atas selama ini, terkesan kurang peduli dengan motivasi dan disiplin pegawai. Dalam hal ini, unsur pimpinan yang ada di lingkungan kerja Kantor Camat Mori Atas sangat jarang melakukan upaya-upaya peningkatan motivasi dan disiplin pegawai, agar mereka ingin melakukan tugas pekerjaan dengan penuh semangat, berprestasi, tertib, serta taat terhadap aturan atau ketentuan yang berlaku. Terkait dengan hal ini, dari hasil wawancara peneliti dengan beberapa narasumber yang berhasil peneliti wawancarai, hampir sebagian besar mengakui kalau unsur pimpinan yang ada di lingkungan kerja Kantor Camat Mori Atas sangat jarang melakukan upaya-upaya peningkatan motivasi dan disiplin pegawai. Dalam hal upaya unsur pimpinan memberikan motivasi

terhadap pegawai misalnya, mereka katakan kurang dan bahkan tidak ada. Hal ini seperti yang tercermin dari ungkapan salah seorang narasumber “ R “ seperti yang terlihat pada kutipan di bawah ini.

“ Sebenarnya kalau dari dalam diri kita, semangat untuk melaksanakan tugas pekerjaan itu ada, namun semangat kita ini tidak dukung dengan lingkungan kerja kita. Bapak bisa lihat sendiri lingkungan kerja kita saat ini, boleh dikata kurang memadai. Selain jarak tempat kerja kita terlalu berdekatan satu dengan lainnya, udara atau hawanya juga terasa panas “ (Wawancara, Oktober 2017)

Selanjutnya dikatakan;

“ Demikian halnya dengan keinginan pegawai untuk berprestasi dengan bidang tugas pekerjaannya. Keinginan untuk berprestasi tersebut, sesungguhnya ada pada diri pegawai. Akan tetapi hal ini tidak di dukung dengan keinginan dari unsur pimpinan untuk memberikan semacam penghargaan kepada pegawai (sebagai bawahan) yang dinilai berprestasi. Jadi, bertprestasi dengan tidak berprestasi, sama saja tidak ada yang bisa kita peroleh dari itu “ (Wawancara, Oktober 2017).

Terkait dengan upaya unsur pimpinan untuk mendorong tingkat disiplin pegawai agar mereka memiliki sikap perilaku yang tertib dan taat terhadap aturan, ketentuan atau terhadap apa yang sudah disepakati bersama, berikut komentar salah seorang narasumber “ E “ dalam suatu wawancara, mengatakan;

“ Menurut saya, agak sulit untuk mendorong tingkat disiplin pegawai menjadi lebih meningkat kalau dari unsur pimpinan tidak ada semacam memberikan sanksi kepada pegawai

yang dinilai tidak mentaati atauran atau ketentuan yang sudah ditetapkan. Seharusnya ada sanksi yang diberikan pimpinan kepada mereka. Karena kalau pimpinan tidak memberikan sanksi, pelanggaran-pelanggaran disiplin pasti akan berulang terus seperti ada yang sering mangkir dari pekerjaan pada saat jam kerja, seharusnya mereka diberikan sanksi oleh pimpinan, agar mereka tidak mengulangi perbuatan mereka ”. (Wawancara, Oktober 2017).

Kutipan hasil wawancara seperti yang terlihat di atas, jelas sekali memberikan gambaran pada kita bahwa fungsi kepemimpinan yang sudah dijalankan oleh unsur pimpinan yang ada pada Kantor Camat Mori Atas, belum dijalankan sebagaimana yang diharapkan. Kepemimpinan yang sudah dijalankan oleh unsur pimpinan selama ini dapat dinilai, selain tidak dapat mendorong motivasi pegawai untuk menjadi lebih meningkat, juga tidak tegas dalam memberikan sanksi kepada mereka yang dinilai tidak disiplin. Akibat belum dijalankannya dengan baik fungsi kepemimpinan dari unsur pimpinan yang ada pada Kantor Camat Mori Atas, kinerja pegawai yang ada dilingkungan kerja Kantor Camat bersangkutan menjadi tidak meningkat.

KESIMPULAN

Motivasi pegawai yang dilihat dari aspek semangat kerja untuk melaksanakan tugas pekerjaan yang sudah diberikan kepada pegawai dan keinginan pegawai untuk berprestasi bidang tugas yang sudah dipercayakan kepada mereka, adalah kurang alias rendah. Bahwa semangat kerja pegawai kurang alias rendah, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja yang dinilai kurang

memadai. Tempat atau ruang kerja pegawai selain tidak tertata dengan baik, udara atau hawanya juga terasa panas sehingga membuat mereka tidak merasa nyaman bekerja. Bahwa keinginan pegawai untuk berprestasi kurang alias rendah, hal ini disebabkan oleh karena tidak di dukung dengan keinginan dari pimpinan (sebagai atasan) untuk memberikan semacam penghargaan kepada pegawai (sebagai bawahan) yang dinilai berprestasi.

Disiplin pegawai yang dilihat dari aspek berperilaku tertib terhadap tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan kepada mereka, dan taat terhadap aturan atau ketentuan yang sudah ditetapkan, adalah kurang alias lemah. Hal ini disebabkan oleh karena, kepemimpinan yang sudah dijalankan oleh unsur pimpinan selama ini, tidak tegas dalam memberikan sanksi kepada mereka yang dinilai tidak disiplin.

SARAN

Bertolak dari hasil kesimpulan tersebut di atas, maka dengan ini direkomendasikan ;

- Guna upaya untuk mendorong motivasi pegawai agar mereka lebih bersemangat untuk melaksanakan tugas pekerjaan yang sudah diberikan kepada mereka, serta terdorong untuk berprestasi dalam bidang tugas pekerjaan mereka, hendaknya pimpinan; selain dapat memperhatikan ruangan kerja serta udara atau hawa di lingkungan kerja pegawai untuk kemudian di tata dan difasilitasi dengan fasilitas alat pendingin (AC), juga dapat memberikan semacam penghargaan kepada pegawai yang dinilai berprestasi.

- Guna upaya untuk meningkatkan disiplin pegawai agar mereka dapat berperilaku tertib terhadap tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan kepada mereka dan taat terhadap aturan atau ketentuan yang sudah ditetapkan, hendaknya pimpinan dapat menjalankan aturan atau ketentuan yang berlaku secara konsekwen dan konsisten, serta menindak dengan tegas bagi mereka yang dinilai tidak disiplin.

DAFTAR PUSTAKA

- A.S, Munir, 2001, Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Kepegawaian, Gunung Agung, Jakarta.
- Anwar, 2000. Administrasi dan Efektifitas Kerja, Percetakan, RI Jakarta
- Arikunto, Suharsimi, 2002, Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Dahlan, M. A1wi 1985. Disiplin dan Pengawasan Pembangunan, Jakarta : LP3ES
- Danim 2004 .Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi, Mas Agung
- Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnely Jr. 1996. Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. (Terjemahan) Edisi Delapan. Jakarta, Binarupa Aksara.
- Gie, The Liang, 1997, Kamus Administrasi, Gunung Agung, Jakarta.
- Gomes, 1999, Manajemen Suniber Daya Manusia, Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko, Hani, T dkk. 2002. Strategi Organisasi,Yogyakarta : Amara Books.
- Hardjito, Dydiet, 2001, Teori Organisasi Dan Teknik Pengorganisasian, Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2000, Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kartono K (2003), Pemimpin dan Kepemimpinan, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta

- Lateiner, A. R dan I. E. Levinew, 1980, terjemahan Imam Soedjono, Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja, Tjemerlang, Jakarta.
- Moekijat, 1999, Manajemen Sumber Daya Manusia Penerbit Mandar Maju, Bandung
- Prawirosentono, Suyadi, 1992, Kebijakan Kinerja Karyawan : Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia, BPFE, Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P, 2004, Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi, Gunung Agung, Jakarta.
- Soewarno Handyaningrat, 2000, Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajernen, Toko Gunung Agung, Jakarta
- Sugiyono, 2002, Metode Penelitian Administratif, Rineka Cipta, Jakarta.
- The Ling Gie, 1993, Pengertian,, Kedudukan dan Perincian Ilmu Administrasi, Pusat Belajar Ilmu Berguna (PABIE), Jakarta.
- Thoha M, 2006, Isu-Isu Aktual Ilmu Administrasi Negara, Yogyakarta.
- Thoha Miftah. 2000. Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya. Jakarta: Rajawali Grafindo Persada
- Widodo, Joko. 2001. Good Governance (Telaah dan Dimensi Akuntabilitas dan Kontrol Birokrasi Pada Era Desentralisasi dan Otonomi Daerah). Surabaya: Insan Cendekia.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1978 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
 - Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.