

MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT JUAI KABUPATEN BALANGAN

Bella Febrianti¹, Agus Surya Dharma², Barkatullah³

Program Studi Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai

Email : bella.febrianti88@gmail.com

ABSTRAK

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting dalam organisasi, khususnya dalam pemerintahan. Pemberdayaan SDM yang baik mendukung organisasi untuk bersaing, sehingga pegawai harus bekerja secara efektif dan efisien. Di Kantor Camat Juai Kabupaten Balangan, ditemukan pegawai yang terlambat datang, sebagian pegawai diletakan tidak sesuai dengan bidang dan kemampuann, dan kurangnya motivasi dalam kepemimpinan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan data yang dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi dari 12 orang. Data dianalisis dengan teknik kondensasi, penyajian, dan verifikasi. Kredibilitas data diuji melalui pengamatan, triangulasi, dan diskusi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor. Kinerja pegawai baik sesuai keahlian meski kedisiplinan perlu ditingkatkan karena ada yang terlambat. Pencapaian pegawai baik meski menghadapi tantangan. Pengakuan dari pimpinan dan lingkungan kerja nyaman meningkatkan motivasi. Namun, ada juga kesempatan promosi jabatan yang terbatas dan jarak kerja yang jauh yang menyebabkan keterlambatan. Untuk meningkatkan motivasi, disarankan pemimpin memperhatikan faktor motivasi, melakukan pelatihan, dan memberikan teguran atas ketidakdisiplinan. Pegawai perlu memahami tugas dan bertanggung jawab untuk perbaikan kerja.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Pegawai, Kantor Camat Juai

ABSTRACT

Human Resource Management (HR) is very important in organizations, especially in government. Good HR empowerment supports organizations to compete, so employees must work effectively and efficiently. At the Juai Sub-district Office, Balangan Regency, it was found that employees arrived late, some employees are placed not according to their field and abilities and lacked motivation in leadership. This study uses a descriptive qualitative approach with data collected through interviews, observations, and documentation from 12 people. The data was analyzed by condensation, presentation, and verification techniques. The credibility of the data is tested through observation, triangulation, and discussion. The results of the study show that employee work motivation is influenced by several factors. Employee performance is good according to expertise, although discipline needs to be improved because some are late. Employee achievement is good despite facing challenges. Recognition from the leadership and a comfortable work environment increase motivation. However, there are also limited opportunities for promotion and long working distances that cause delays. To increase motivation, it is recommended that leaders pay attention to motivational factors, conduct training, and give reprimands for indiscipline. Employees need to understand their duties and take responsibility for work improvements.

Keywords: Work Motivation, Employees, Juai Sub-district Office

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) bukanlah sesuatu yang baru di lingkungan suatu organisasi, khususnya di bidang institusi pemerintahan. Persaingan antar organisasi semakin meningkat Sehingga Sumber Daya Manusia dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia pembelajar, yaitu pribadi- pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi yang dimilikinya semakin berkembang. Diera persaingan saat ini. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia yang maksimal akan memungkinkan suatu organisasi mampu bersaing, oleh sebab itu setiap pegawai dituntut untuk bekerja secara maksimal dengan efektif dan efisiensi.

Motivasi kerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas instansi. Tanpa adanya motivasi dari pegawai untuk bekerja maka tujuan instansi yang telah ditetapkan tidak akan tercapai dan dampaknya terhadap kantor itu sendiri. Dan Kinerja pegawai tidak terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Oleh karena itu, pihak instansi yang terlibat di dalamnya harus cermat dalam mengamati SDM Sejalan dengan diberlakukannya Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam ketentuan umum UU tersebut menjelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja pada instansi pemerintah. Pegawai Negeri Sipil adalah salah satu elemen yang memegang tanggung jawab dalam suatu organisasi, baik itu dalam perencanaan, pelaksana, dan penggerak serta sekaligus bertindak sebagai pengawas dalam pembangunan lembaga ini.

Sejalan dengan diberlakukannya Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam ketentuan umum UU tersebut menjelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja pada instansi pemerintah. Pegawai Negeri Sipil adalah salah satu elemen yang memegang tanggung jawab dalam suatu organisasi, baik itu dalam perencanaan, pelaksana, dan penggerak serta sekaligus bertindak sebagai pengawas dalam pembangunan lembaga ini.

Fenomena yang dapat dilihat oleh peneliti pada waktu melakukan observasi awal pada Kantor Camat Juai Kabupaten Balangan yaitu: Saya menemukan masih ada pegawai yang datang terlambat ke kantor. Masih ada sebagian pegawai yang diletakkan atau menduduki jabatan yang tidak sesuai dengan bidang pendidikannya. Kurangnya dorongan dan antusias internal yang mendorong individu dalam peran kepemimpinan untuk membimbing dan memberdayakan tim secara efektif.

Adapun acuan dalam penelitian ini : Pertama penelitian dari Pika Novianti (2020) dari Program Studi Administrasi Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai melakukan penelitian berjudul "Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Kecamatan Lampihong Kabupaten Balangan". Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja ASN masih belum efektif, terlihat dari kinerja pegawai yang kurang maksimal dan menurunnya kepuasan kerja karena kurangnya komunikasi antara pimpinan dan pegawai. Waktu kerja pegawai sering terlambat dan banyak yang kurang menyadari tanggung jawab tugas. Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai termasuk meningkatkan motivasi, kedisiplinan, dan koordinasi dalam bekerja. Faktor-faktor seperti rendahnya motivasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan pegawai juga mempengaruhi kinerja. (Novianti, 2022). Kedua, Penelitian dari Lintang Saputra (2019) juga dari Program Studi Administrasi Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai meneliti "Motivasi Kerja Pegawai

Dalam Memberikan Pelayanan Di Kantor Kecamatan Banjang Kabupaten Hulu Sungai Utara". Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai cukup baik, terlihat dari prestasi, tanggung jawab, dan akuntabilitas yang baik. Namun, ada beberapa aspek yang perlu ditingkatkan seperti kesempatan untuk maju dan kondisi pekerjaan. Faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai termasuk semangat kerja dan hubungan antar pegawai. Pimpinan berupaya memotivasi pegawai dengan mengunjungi ruang kerja untuk menanyakan kesulitan dan memberikan arahan yang jelas. (Saputra, 2019)

Motivasi berasal dari kata Latin "movere" yang berarti dorongan atau kekuatan untuk melakukan tindakan. Dalam bahasa Inggris, motivasi berarti pemberian motif yang menimbulkan semangat. Motivasi adalah alasan yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dan bisa datang dari dalam diri sendiri maupun orang lain. Dengan motivasi, seseorang bisa bekerja dengan antusias.

Robert dan Kinicki menyatakan motivasi adalah proses psikologis yang mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Merihot menjelaskan motivasi sebagai faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan usaha. Robbins dan Judge menambahkan bahwa motivasi adalah proses individu untuk mencapai tujuan dengan tiga elemen penting: intensitas, arah, dan kegigihan.

Edwin B. Flipppo mengungkapkan bahwa motivasi adalah keahlian dalam membangkitkan semangat pegawai agar bekerja dengan baik dan mencapai tujuan organisasi. Teori ini menyoroti faktor-faktor dalam diri seseorang yang mempengaruhi perilaku. Jika kebutuhan dan kepuasan individu terpenuhi, maka semangat kerjanya akan meningkat. Kesimpulannya, seseorang akan bersemangat bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan.

Menurut Maslow, setiap orang memiliki kebutuhan yang terdiri dari kebutuhan fisik, psikologi, dan spiritual. Kebutuhan ini menjadi dorongan bagi individu untuk beraktivitas. Kebutuhan yang sudah terpenuhi tidak lagi memotivasi sampai kebutuhan baru muncul. Hierarki kebutuhan Maslow meliputi: Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Keamanan, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan Diri, dan Kebutuhan Aktualisasi Diri

Teori ini menunjukkan bahwa kebutuhan memiliki tingkat kekuatan motivasi yang berbeda-beda, mulai dari yang terkuat hingga terlemah. Kebutuhan yang paling mendesak adalah kebutuhan fisik, seperti perumahan dan pangan, yang memotivasi seseorang untuk bekerja demi memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan yang telah terpenuhi akan kehilangan kekuatannya dalam memotivasi, sehingga perlu diulang-ulang. Untuk memenuhi kebutuhan tinggi biasanya terdapat lebih banyak cara dibandingkan dengan kebutuhan yang lebih rendah.

Secara singkat, prinsip kebutuhan Maslow mencakup: tidak ada kebutuhan di tingkat yang sama, kebutuhan dipenuhi dari yang paling rendah, kebutuhan tingkat atas dipenuhi jika kebutuhan bawah telah dipenuhi, kebutuhan aktualisasi diri tidak pernah sepenuhnya terpenuhi, dan kebutuhan yang belum terpenuhi menjadi motivasi tindakan.

Teori Mc. Clelland dalam Hasibuan (2014:95) mengidentifikasi tiga kebutuhan motivasi kerja yang utama. Pertama, Kebutuhan Berprestasi (Need for achievement) adalah dorongan untuk mencapai keberhasilan sesuai standar pribadi. Ini mencakup hasrat untuk mengatasi rintangan dan mencapai hasil yang lebih baik, terletak di antara kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri dalam

hirarki kebutuhan Maslow. Kedua, Kebutuhan Afiliasi (Need for Affiliation) mengacu pada keinginan untuk menjalin hubungan sosial yang baik dengan orang lain. Individu dengan kebutuhan afiliasi tinggi menganggap kualitas hubungan pribadi sangat penting. Ketiga, Kebutuhan Kekuasaan (Need for Power) merupakan kebutuhan untuk mempengaruhi atau mengendalikan orang lain. Ada dua jenis kebutuhan kekuasaan: pribadi dan sosial, di mana individu berkeinginan untuk memiliki kekuasaan. (Hasibuan, 2014)

Teori Dua Faktor Herzberg yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg menjelaskan bahwa ada dua kelompok faktor yang mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Faktor pertama adalah pemuas kerja (job satisfiers) yang berkaitan dengan isi pekerjaan, yang disebut motivator. Faktor kedua adalah penyebab ketidakpuasan kerja (job dissatisfiers) yang berkaitan dengan suasana kerja, yang dikenal sebagai faktor higienis. Faktor intrinsik, yaitu motivator, mencakup pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan minat karyawan, pencapaian atau prestasi yang diraih, pengakuan dari atasan dan rekan kerja, serta kesempatan untuk maju dalam karir. Pekerjaan yang disukai mampu membuat karyawan lebih cepat menyelesaikan tugas. Selain itu, prestasi yang dihargai dapat meningkatkan semangat kerja. Pengakuan juga sangat penting karena membuat karyawan merasa dihargai dan bisa menyesuaikan diri dengan baik di lingkungan kerja. Kesempatan untuk meningkatkan tanggung jawab dan mendapatkan pengalaman baru juga menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik. Sedangkan faktor higienis meliputi kondisi kerja, supervisi dari atasan, kompensasi, keamanan kerja, dan status. Faktor-faktor ini berkaitan dengan kebutuhan dasar karyawan yang harus dipenuhi agar mereka tidak merasa tidak puas. Kondisi kerja yang baik, seperti fasilitas yang memadai, dapat meningkatkan semangat karyawan. Bimbingan dari atasan juga penting untuk meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, kompensasi yang adil dan tepat waktu akan membuat karyawan merasa dihargai. Keamanan kerja juga menjadi perhatian utama, karena jaminan keamanan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Terakhir, status karyawan di dalam organisasi sebaiknya sesuai dengan kemampuan dan bidang mereka agar pekerjaan terasa lebih mudah. Secara keseluruhan, hasil penelitian Herzberg menunjukkan bahwa faktor higienis mengurangi ketidakpuasan, sementara faktor motivator meningkatkan kepuasan kerja. Dua faktor ini bekerja secara beriringan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, di mana karyawan merasa puas dan termotivasi dalam bekerja.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan antara lain: 1) Keluarga dan Kebudayaan, yang dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orangtua dan teman. 2) Konsep Diri, yakni cara karyawan berpikir tentang dirinya sendiri. 3) Jenis Kelamin, di mana prestasi kerja seringkali diidentifikasi dengan maskulinitas, menyebabkan perbedaan antara pria dan wanita. 4) Pengakuan dan Prestasi, yang membuat karyawan lebih termotivasi jika merasa diperhatikan oleh pimpinan dan rekan kerja. 5) Cita-cita dan Aspirasi, yaitu target yang ingin dicapai karyawan. 6) Kemampuan Belajar, yang melibatkan aspek psikis dan perkembangan berpikir karyawan. 7) Kondisi Karyawan, baik fisik maupun psikologis, mempengaruhi motivasi. 8) Kondisi Lingkungan, dari luar individu, seperti keluarga dan masyarakat. 9) Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan, yang tidak stabil. 10) Upaya Pimpinan Memotivasi Karyawan, berkaitan dengan strategi pimpinan dalam memberikan motivasi. (Donni Junni Priansa, 2014)

Pegawai adalah orang yang bekerja berdasarkan perjanjian, baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk melakukan pekerjaan dengan jabatan tertentu dan menerima bayaran dalam waktu tertentu

sesuai ketentuan pemberi kerja. Mereka mendapatkan gaji yang telah disepakati sebelumnya setiap bulan.

METODE

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Juai, Kabupaten Balangan, Kalimantan Selatan. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada observasi yang menunjukkan adanya masalah untuk diteliti terkait judul yang diangkat. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif, di mana peneliti mengamati, mengumpulkan, dan menganalisis data serta mengungkapkan motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Juai. Tipe penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, yang bertujuan memberikan gambaran menyeluruh tentang motivasi kerja pegawai. Data dalam penelitian ini berasal dari dua sumber utama: data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari wawancara dan observasi langsung di lapangan, sedangkan data sekunder diperoleh dari studi literatur dan data resmi terkait objek yang diteliti. Sumber data dalam penelitian ini diambil dari informan menggunakan teknik sampling purposive, yaitu memilih secara sengaja individu yang mewakili karakteristik populasi. Dokumen dan dokumentasi juga digunakan sebagai sumber data untuk memberikan keterangan dan bukti terkait proses pengumpulan informasi.

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa teknik. Pertama adalah observasi, yaitu mengamati peristiwa yang sedang berlangsung. Peneliti menjadi pengamat aktivitas di Kantor Kecamatan Juai Kabupaten Balangan. Kedua adalah wawancara, yang bertujuan untuk memperoleh informasi mendalam mengenai pelayanan publik di kantor tersebut dengan menyiapkan pedoman wawancara yang berisi pertanyaan-pertanyaan pokok. Ketiga adalah dokumentasi, di mana peneliti melihat dokumen yang berhubungan dengan sejarah, struktur organisasi, komposisi karyawan, dan laporan-laporan lainnya yang dapat digunakan sebagai sumber data untuk penelitian tentang Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Juai. Teknik analisa data adalah bagian penting dari penelitian. Melalui analisis data, data yang diperoleh akan diklasifikasikan secara deskriptif. Data yang telah disusun kemudian disajikan secara sistematis dan konsisten untuk memberikan gambaran yang jelas tentang Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Juai. Analisis dilakukan secara kualitatif dan berkesinambungan saat pengumpulan data di lapangan. Proses analisis meliputi pengumpulan data dari observasi, wawancara, dan dokumentasi, lalu mengklasifikasikan data sesuai kategori penelitian ke dalam tabel, memeriksa keabsahan data, dan menarik kesimpulan yang menyeluruh. (Sugiyono, 2017)

Untuk memastikan keabsahan data, dilakukan uji kredibilitas berdasarkan konsep yang disimpulkan oleh Sugiyono. Beberapa metode yang digunakan termasuk perpanjangan pengamatan, meningkatkan ketekunan dalam pengamatan, triangulasi untuk membandingkan data, diskusi dengan teman sejawat untuk mendukung temuan, analisis kasus negatif untuk mencari data yang bertentangan, dan membercheck untuk mengecek data yang diperoleh dari narasumber. Proses ini bertujuan agar peneliti dapat memastikan bahwa informasi yang didapat benar dan dapat dipercaya.

PEMBAHASAN

Faktor Motivasi

a. Pekerjaan

Pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan minat karyawan sangat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas kerja. Hasil wawancara di Kantor Camat Juai Kabupaten Balangan menunjukkan bahwa ada pegawai yang pekerjaannya sesuai dengan keahlian dan minat mereka, tetapi ada juga yang tidak. Hal ini disebabkan oleh perbedaan jurusan pendidikan antara pegawai. Observasi menunjukkan meskipun ada pegawai yang tidak sesuai dengan pendidikan mereka, mereka tetap berusaha memberikan yang terbaik dalam pekerjaan. Namun, kesesuaian antara pekerjaan dengan keahlian dan minat pegawai dinilai belum optimal menurut teori Frederck Herzberg, yang menyatakan bahwa hal ini penting untuk mencapai kepuasan kerja dan produktivitas yang lebih baik. Keahlian yang relevan dan minat yang sesuai dapat meningkatkan efisiensi dan motivasi pegawai.

b. Pencapaian

Pencapaian merupakan proses dan hasil yang diraih pegawai dalam memenuhi sasaran atau target yang ditetapkan oleh organisasi. Ini mencakup berbagai aspek kehidupan, seperti kinerja kerja, pencapaian akademis, atau sukses di bidang tertentu. 1) Pencapaian target pegawai sudah baik di Kantor Camat Juai Kabupaten Balangan, berdasarkan wawancara dan observasi. Pegawai terbiasa dengan pekerjaan mereka, dan kinerja pegawai menunjukkan pencapaian yang memuaskan. Menurut teori Frederick Herzberg, motivasi yang ideal dapat mendorong pegawai untuk mengembangkan kemampuan mereka melalui cara kerja yang baik. 2) Pegawai dapat mengatasi masalah dalam bekerja dengan baik. Hasil wawancara dan observasi menyimpulkan bahwa pegawai di Kantor Camat Juai saling membantu dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan. Teori Frederick Herzberg juga mendukung bahwa saling membantu dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam menghadapi masalah di tempat kerja. 3) Kedisiplinan pegawai masih menjadi masalah, di mana beberapa pegawai datang terlambat dan keluar masuk tanpa izin. Observasi menunjukkan masih ada pegawai yang tidak tepat waktu, yang tidak sesuai dengan teori Frederick Herzberg tentang motivasi dan pengembangan kemampuan. Kedisiplinan menjadi penting, karena pegawai harus mengikuti jam kerja yang telah ditentukan untuk meningkatkan efektivitas mereka.

c. Pengakuan

Pekerjaan pegawai di Kantor Camat Juai Kabupaten Balangan sudah mendapat pengakuan dari pimpinan dan masyarakat. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pimpinan merasa puas dengan hasil kerja pegawai. Observasi di lapangan juga membuktikan bahwa pengakuan terhadap pegawai sudah baik, di mana berbagai pihak mengapresiasi hasil kerja mereka. Dengan demikian, pekerjaan di kantor tersebut berjalan dengan baik dan pegawai termotivasi untuk melaksanakan tugas mereka.

Lingkungan kerja di Kantor Camat Juai juga sangat nyaman. Ruangan yang bersih dan tertata dengan baik berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa suasana kerja yang nyaman membantu pegawai untuk lebih termotivasi melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Ini sejalan dengan teori

Frederick Herzberg, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi pegawai.

Peran pegawai di kantor ini dinilai cukup baik, karena mereka merasa dihargai oleh pimpinan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pengakuan terhadap peran pegawai penting untuk meningkatkan motivasi kerja. Observasi lapangan melengkapi temuan ini, di mana peran pegawai yang diakui sangat diperlukan agar organisasi berjalan lancar. Jika pegawai tidak berperan, organisasi akan mengalami kendala. Menurut teori Fredrick Herzberg, pengakuan dan penghargaan dari pimpinan dapat merangsang motivasi kerja pegawai untuk menjalankan peran mereka dengan baik.

d. Kesempatan untuk maju

Kesempatan untuk maju adalah faktor penting yang memotivasi bawahan. Pemimpin dapat memulai motivasi ini dengan melatih bawahannya untuk mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar. Setelah pelatihan, pemimpin memberi rekomendasi untuk pengembangan bawahan, seperti promosi atau pendidikan lanjutan.

Di Kantor Camat Juai Kabupaten Balangan, peluang untuk promosi jabatan sangat terbuka bagi pegawai karena kebanyakan dari mereka memiliki pendidikan tinggi dan kemampuan yang baik. Hasil observasi menunjukkan bahwa hampir semua pegawai memiliki peluang untuk mendapatkan promosi jabatan. Ini sesuai dengan teori Federick Herzberg, yang menyatakan bahwa motivasi dan pengembangan diri penting dalam melaksanakan tugas.

Namun, rasa tanggung jawab pegawai di Kantor Camat Juai masih kurang baik. Ada beberapa pegawai yang melalaikan tanggung jawab pekerjaan mereka. Hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa tanggung jawab pegawai belum terpenuhi dengan baik. Hal ini bertentangan dengan teori Herzberg, di mana rasa tanggung jawab adalah motivasi penting dalam meningkatkan kinerja.

Tantangan dalam bekerja juga dihadapi oleh pegawai di Kantor Camat Juai. Namun, pegawai sudah mampu mengatasi tantangan tersebut dengan baik. Kesimpulan dari observasi dan wawancara menunjukkan bahwa pegawai dapat mengatasi tantangan melalui kerja sama yang baik dalam melaksanakan tugas mereka. Ini sejalan dengan teori Herzberg, yang menyatakan bahwa kerja sama dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam menghadapi tantangan kerja dengan baik.

Faktor Higienis

a. Kondisi Kerja

Kondisi kerja mencakup semua hal di sekitar pekerja yang mempengaruhi pelaksanaan tugas mereka. 1) Fasilitas Pekerjaan, Berdasarkan wawancara di Kantor Camat Juai, Kabupaten Balangan, fasilitas pekerjaan sudah terpenuhi dengan baik. Observasi di lapangan menunjukkan ruangan yang nyaman dan fasilitas lengkap, sehingga kinerja pegawai meningkat. Dengan fasilitas kerja yang baik, motivasi kerja pegawai juga meningkat, sesuai dengan teori Federick Herzberg, yang menyatakan bahwa motivasi yang ideal dapat mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas dan mengembangkan kemampuan mereka. 2) Lokasi Kerja, Hasil wawancara dan observasi di Kantor Camat Juai menunjukkan bahwa lokasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila tempat tinggal pegawai jauh dari kantor, waktu

perjalanan yang lama dapat menyebabkan kinerja menurun. Lamanya waktu di jalan juga menyebabkan pegawai datang terlambat, yang berakibat pada penurunan kinerja. Hal ini bertentangan dengan teori Federick Herzberg yang menyatakan bahwa lokasi yang jauh dapat memengaruhi motivasi dan kemampuan pegawai dalam bekerja.

b. Suvervisi

Suvervisi adalah proses untuk memantau, mengukur, membimbing, dan memperbaiki pelaksanaan pekerjaan agar sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Bimbingan dan dukungan dari atasan di Kantor Camat Juai Kabupaten Balangan sudah baik. Hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa atasan selalu memberikan bimbingan dan dukungan kepada pegawai, yang membuat kinerja pegawai meningkat. Dengan adanya arahan dan dukungan yang baik, pegawai merasa termotivasi untuk bekerja.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan, baik uang maupun non-uang, yang diberikan kepada karyawan. Hasil wawancara di Kantor Camat Juai Kabupaten Balangan menunjukkan bahwa gaji yang diberikan sudah baik dan sesuai perjanjian. Observasi juga menemukan bahwa gaji pokok, tunjangan jabatan, tunjangan makan, dan lainnya diberikan tepat waktu sesuai kesepakatan. Gaji dianggap baik karena diatur dengan baik, bahkan jika jatuh pada hari libur, pembayaran tetap dilakukan sebelumnya. Hal ini sejalan dengan teori Federick Herzberg yang menyatakan bahwa gaji yang baik dapat memotivasi pegawai untuk bekerja dan mengembangkan kemampuan mereka.

d. Keamanan Kerja

Keamanan pegawai dalam bekerja adalah upaya untuk melindungi pekerjaan dan fasilitas di kantor. Jika keamanan terjamin, pegawai merasa tenang saat bekerja. Hasil wawancara di Kantor Camat Juai Kabupaten Balangan menunjukkan bahwa keamanan kerja di sana sudah baik. Observasi juga menunjukkan bahwa di siang hari ada petugas Satpol PP menjaga keamanan, dan di malam hari ada dua orang yang berjaga. Kesimpulannya, keamanan kerja di Kantor Camat Juai sangat aman karena ada penjagaan siang dan malam. Hal ini sesuai dengan teori Federick Herzberg, yang menyatakan bahwa motivasi yang baik penting untuk melaksanakan tugas dan mengembangkan kemampuan kerja. Keamanan di kantor ini sudah terjamin dengan adanya petugas yang siaga.

e. Status

Status adalah kedudukan atau jabatan pegawai yang seharusnya sesuai dengan bidang dan kemampuannya, dan dapat diperoleh secara otomatis atau melalui usaha. Hasil wawancara di Kantor Camat Juai Kabupaten Balangan menunjukkan bahwa masih ada kurangnya kesesuaian antara bidang pendidikan dan pekerjaan pegawai. Observasi juga menegaskan pentingnya pelatihan untuk meningkatkan mental dan kinerja pegawai. Dari wawancara dan observasi, diketahui bahwa pegawai masih ada sebagian pegawai yang kurang memahami dalam bidang dan kemampuan yang mereka kerjakan sehingga pelatihan dari atasan sangat penting. Selain itu, kerja sama antar tim dapat membantu menyelesaikan pekerjaan. Hal ini belum optimal dengan teori Federick Herzberg yang menunjukkan bahwa motivasi yang baik dapat membantu dalam tugas dan pengembangan kemampuan pegawai.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Juai Kabupaten Balangan.

- a. Faktor Pendorong Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Juai Kabupaten Balangan yaitu: *Yang Pertama* Gaji yang sesuai, *Yang Kedua* Penghargaan terhadap pegawai, *Yang Ketiga* Fasilitas kerja yang nyaman, *Yang Keempat* Sikap pimpinan yang baik.
- b. Faktor Penghambat Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Juai Kabupaten Balangan yaitu: *Yang Pertama* Kurangnya keterampilan, *Yang Kedua* Kurangnya Komunikasi yang terbuka, *Yang Ketiga* Lokasi kerja yang jauh.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja pegawai Pada Kantor Camat Juai Kabupaten Balangan, dari indikator yang Pertama, pekerjaan, pegawai menunjukkan hasil yang cukup baik sesuai dengan keahlian dan minat mereka, meskipun ada yang tidak sesuai. Mereka saling membantu dalam menyelesaikan masalah, tetapi kedisiplinan perlu ditingkatkan karena masih ada pegawai yang terlambat. Kedua, pencapaian menunjukkan kinerja pegawai yang baik meskipun ada tantangan yang harus dihadapi. Ketiga, pengakuan dari pimpinan dan masyarakat terhadap pekerjaan pegawai sudah cukup baik, dan lingkungan kerja yang nyaman meningkatkan motivasi. Keempat, ada kesempatan untuk promosi jabatan bagi pegawai yang berpendidikan tinggi, meski rasa tanggung jawab masih perlu ditingkatkan. Kelima, kondisi kerja di kantor sudah baik dengan fasilitas yang lengkap, tetapi lokasi yang jauh dari rumah pegawai dapat menyebabkan keterlambatan. Keenam, Supervisi dari pimpinan juga baik, dengan dukungan dan bimbingan yang memadai. Ketujuh, Kompensasi terkait gaji dan tunjangan diberikan tepat waktu. Kedelapan, Keamanan kerja sudah cukup baik dengan adanya petugas di siang dan malam hari. Kesembilan, status sudah sesuai dengan bidang dan kemampuan pegawai sudah cukup baik tetapi masih ada sebagian pegawai yang masih kurang paham dengan pekerjaan yang mereka lakukan maka dari itu pentingnya mengikuti pelatihan-pelatihan yang telah disediakan. Faktor Pendorong Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Juai Kabupaten Balangan yaitu: *Yang Pertama* Gaji yang sesuai, *Yang Kedua* Penghargaan terhadap pegawai, *Yang Ketiga* Fasilitas kerja yang nyaman, *Yang Keempat* Sikap pimpinan yang baik. Faktor Penghambat Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Juai Kabupaten Balangan yaitu: *Yang Pertama* Kurangnya keterampilan, *Yang Kedua* Kurangnya Komunikasi yang terbuka, *Yang Ketiga* Lokasi kerja yang jauh.

Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Juai Kabupaten Balangan, saran penulis adalah: Kepada Camat pimpinan sebaiknya memperhatikan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai dan melakukan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pegawai, serta memberikan teguran kepada yang tidak disiplin dan teledor dalam bekerja. Kepada Pegawai perlu memahami tugasnya dan bertanggung jawab, serta mengubah pola pikir malas untuk perkembangan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Donni Junni Priansa (2014) *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M.S. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas*. Jakarta: Bumi Aksara.



- Novianti, P. (2022) *Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Kecamatan Lampihong Kabupaten Balangan*. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai.
- Saputra, L. (2019) *Motivasi Kerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Di Kantor Kecamatan Banjang Kabupaten Hulu Sungai Utara*. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai.
- Sugiyono (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&C*. Bandung: CV. Alfabeta.