

PELAKSANAAN MOTIVASI OLEH CAMAT DALAM UPAYA MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT KADIPATEN KABUPATEN MAJALENGKA

Oleh :

Dewi Maharani, S.IP., M.Si.

ABSTRAK

Laporan ini merupakan hasil penelitian yang telah penulis lakukan pada Kantor Camat Kadipaten Kabupaten Majalengka. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Camat Kadipaten masih rendah, berdasarkan pengamatan gejala tersebut diduga karena dalam pelaksanaan motivasi Camat Kadipaten belum sepenuhnya berdasarkan pada asas-asas motivasi. Dengan adanya masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang hasilnya akan tertuang dalam bentuk laporan penelitian dengan judul “Pelaksanaan Motivasi Oleh Camat Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kadipaten Kabupaten Majalengka”.

Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan yaitu mengenai disiplin kerja pada Kantor Camat Kadipaten Kabupaten Majalengka belum optimal, hal ini dapat dilihat dari indikator : Masih ditemukannya pegawai yang belum disiplin terhadap peraturan, Masih adanya pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang kurang sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan, Kurangnya perhatian secara langsung dari Camat terhadap para pegawai atas pelaksanaan tugas yang dibebankannya sehingga banyak masalah yang berkaitan dengan tugas para pegawai belum bisa diatasi, Masih ditemukan adanya indikasi pegawai keluar masuk tidak sesuai aturan. Hal tersebut diduga karena Camat Kadipaten dalam pelaksanaan motivasi belum sepenuhnya menerapkan asas-asas motivasi.

Dengan teknik pengumpulan data menggunakan metode deskriptif analisis dengan disertai teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan angket, dalam teknik wawancara diperoleh data dari Camat dan dalam teknik angket diperoleh data dengan penyebaran angket kepada seluruh pegawai Kecamatan yang berjumlah 18 orang dan semuanya dijadikan sensus penelitian.

Dalam pelaksanaan motivasi ternyata belum sepenuhnya menerapkan asas-asas motivasi, hal ini dikarenakan baru mencapai predikat “**Cukup Baik**” yaitu (64,21%) hal tersebut akan menghambat terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Kadipaten Kabupaten Majalengka, yaitu baru mencapai predikat “**Cukup Baik**” yaitu (62,51%) berdasarkan kriteria pengukuran analisis data. Berdasarkan hasil penelitian tersebut peneliti dapat menarik kesimpulan akhir yaitu, pelaksanaan Motivasi oleh Camat yang didasarkan pada asas-asas motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Kadipaten Kabupaten Majalengka.

Kata Kunci : *Motivasi dan Disiplin kerja*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kepemimpinan pemerintahan terikat dengan istilah memimpin dan memerintah maka dari itu kata memimpin ini terbentuklah kata kepemimpinan yaitu kemampuan menggerakkan dan mengarahkan orang-orang yang berarti telah berlangsungnya suatu hubungan manusiawi (*Human Relation*), sedangkan yang menggerakkan dan yang mengarahkan (Pemimpin) dengan yang digerakan dan yang diarahkan (Pegawai).

Setiap individu akan memiliki tingkat kedisiplinan kerja yang berbeda sesuai dengan sistem peraturan yang berlaku di Kantor Camat masing-masing, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaannya maka semakin tinggi pula tingkat Kedisiplinan Kerja yang dimiliki setiap individu.

Dalam Undang-undang nomor 24 tahun 2014 tentang pemerintah daerah bahwa penyelenggan daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan dan kekhasan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pemerintahan daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintah oleh pemerintah daerah dan dewan

perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1995.

Pada kantor Camat Kadipaten dalam menegakan kedisiplinan bagi para pegawainya yaitu dengan cara menetapkan tata tertib dan peraturan yang berlaku, agar para pegawai dapat menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai dengan yang diharapkan oleh Kepala Kantor Camat Kadipaten.

Maka dari itu dapat diketahui bahwa kedisiplinan seorang pegawai sangat penting dalam menentukan keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi maka pegawai akan dapat bekerja dengan giat dan fokus dalam menjalankan segala pekerjaan yang dihadapi, dengan demikian maka akan tercapai hasil yang baik dan optimal.

Berkaitan dengan peraturan yang berkaitan dengan kedisiplinan dalam memberikan motivasi yang bisa menyebabkan proses kedisiplinan dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien, serta mencapai sasaran yang ditetapkan pada Kantor Camat Kadipaten Kabupaten Majalengka, berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada saat penelitian pada Kantor Camat Kadipaten kedisiplinan belum berjalan dengan baik.

Hal itu dapat terlihat dari indikator-indikator sebagai berikut :

1. Masih ditemukannya pegawai yang belum disiplin terhadap peraturan
2. Masih adanya pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang kurang sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan
3. Masih adanya pegawai yang mondar-mandir disaat jam kerja
4. Masih ditemukan adanya indikasi pegawai keluar masuk tidak sesuai aturan

Sebagai salah satu upaya untuk membangun disiplin kerja Kantor Camat yang dapat dilakukan secara optimal ada beberapa cara salah satunya dengan membangun budaya organisasi yang kuat serta meningkatkan disiplin kerja Kantor Camat, melalui dorongan moral atau motivasi dari Camat sehingga dapat tercipta suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang hasilnya dituangkan dalam bentuk laporan penelitian dengan judul “ PELAKSANAAN MOTIVASI OLEH CAMAT DALAM UPAYA MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT KADIPATEN KABUPATEN MAJALENGKA “

1.2 Identifikasi Masalah

Untuk memudahkan dalam penelitian dan pembahasan maka penulis akan mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih ditemukannya pegawai yang belum disiplin terhadap peraturan.
2. Masih adanya pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang kurang sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.
3. Kurangnya perhatian secara langsung dari Camat terhadap para pegawai atas pelaksanaan tugas yang dibebankannya sehingga banyak masalah yang berkaitan dengan tugas para pegawai belum bisa diatasi.
4. Masih ditemukan adanya indikasi pegawai keluar masuk tidak sesuai aturan.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, dalam hal ini perlu diadakan perumusan ruang lingkup permasalahannya maka dari itu penulis merumuskan masalah-masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan motivasi oleh camat dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Kadipaten Kabupaten Majalengka
2. Bagaimana hambatan-hambatan pelaksanaan motivasi oleh Camat dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Kadipaten Kabupaten Majalengka

3. Bagaimana upaya-upaya yang dilakukan oleh Camat dalam mengatasi hambatan-hambatan tersebut pada Kantor Camat Kadipaten Kabupaten Majalengka.

1.4 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.4.1 Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini yaitu untuk memperoleh data dan informasi mengenai motivasi camat dalam upaya dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Kadipaten Kabupaten Majalengka.

1.4.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan motivasi oleh Camat dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Kadipaten Kabupaten Majalengka
2. Untuk mengetahui hambatan-hambatan pelaksanaan motivasi oleh Camat dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Kadipaten Kabupaten Majalengka
3. Untuk mengetahui upaya-upaya apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam pelaksanaan motivasi oleh Camat dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai pada kantor Camat

Kadipaten Kabupaten
Majalengka

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang teori motivasi dan disiplin kerja pegawai juga dapat menghubungkannya dari kedua teori tersebut.

1.5.2 Manfaat Praktis

Dengan penelitian ini kiranya dapat memberikan pemikiran-pemikiran baru kepada lembaga terkait, khususnya tentang motivasi camat dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai, juga semoga hasil penelitian ini dapat menjadi bahan penelitian lebih lanjut oleh berbagai pihak yang terkait dengan masalah yang penulis teliti.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengertian Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu.

Meskipun demikian bahwa untuk menggambarkan bagaimana seorang pemimpin memotivasi karyawannya dapat dirasakan secara tepat, karena seorang pemimpin harus mampu membuat karyawannya bersemangat dalam bekerja. Berikut ini penulis akan mengemukakan tentang teori motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg dalam buku “ Prilaku Organisasi “ yang mengemukakan ada dua teori motivasinya bertumpu pada kajian, yaitu :

a. *Motivasi factors*

Faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan bekerja berdasarkan pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi seperti pencapaian, penghargaan, tanggung jawab, dan peluang untuk bertumbuh. Dan lebih jauhnya menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan dari orang lain.

b. *Hygiene factors*

Factor yang dilihat dari bagaimana kondisi kerja, lingkungan kerja dan sejenisnya memiliki pengaruh dalam mendorong seseorang memiliki motivasi kuat dalam membangun semangat kerja. (2013 : 113)

Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam buku “ Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah “ menyatakan bahwa : “ Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar

mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. “

Adapun menurut Chung & Megginson dalam buku “ Manajemen Sumber Daya Manusia “ menyatakan bahwa :

“ Motivation is defined as goal-directed behavior. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal... it is closely related to employee satisfaction and job performance “ (Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan ... motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan). (1995 : 178)

Adapun Motivasi yang berasal dari diri sendiri yang berkeinginan keras untuk mencapai tujuan tertentu, juga terdapat motivasi yang menyangkut perilaku manusia dan merupakan sebuah unsur yang vital dalam manajemen. Ia dapat didefinisikan sebagai membuat seseorang menyelesaikan pekerjaan dengan semangat, karena orang itu ingin melakukannya bahkan ada motivasi yang berbeda-beda diantara orang-orang yang tergantung dari banyak faktor-faktor seperti kewibawaan, ambisi, pendidikan dan umur.

2.1.2 Model-Model Motivasi

Adapun model-model yang ada pada motivasi diantaranya yaitu :

1. Model tradisional mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah bekerjanya meningkat dilakukan dengan sistem insentif yaitu memberikan memberikan insentif material kepada karyawan yang berprestasi baik. Semakin berprestasi maka semakin banyak balas jasa yang diterimanya, jadi motivasi bawahan untuk mendapatkan insentif (uang-barang) saja.
2. Model hubungan manusia, mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan supaya gairah bekerjanya meningkat, dilakukan dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna serta penting, sebagai akibatnya karyawan mendapatkan beberapa kebebasan membuat keputusan dan kreativitas dalam melakukan pekerjaannya. Dengan memperhatikan kebutuhan material dan nonmaterial karyawan maka motivasi bekerjanya akan meningkat pula, jadi motivasi karyawan adalah untuk mendapatkan kebutuhan material dan nonmaterial.
3. Model sumber daya manusia, mengemukakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang atau barang atau keinginan akan kepuasan saja, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang

berarti. Menurut model ini karyawan cenderung memperoleh kepuasan dari prestasi kerjanya yang baik. Karyawan bukanlah bukanlah berprestasi baik karena merasa puas, melainkan termotivasi oleh rasa tanggung jawab yang lebih luas untuk mendapat keputusan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Jadi menurut model sumber daya manusia ini untuk memotivasi bawahan yang dilakukan dengan memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang luas bagi mereka untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.3 Jenis-jenis motivasi

Adapun jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut :

1. Motivasi positif (*insentif positif*) adalah bagaimana manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi baik ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi negatif (*insentif negatif*) adalah bagaimana manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (presentasinya rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja

bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum tetapi untuk waktu jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam praktek kedua jenis motivasi diatas sering digunakan oleh manajer suatu perusahaan. Penggunaannya harus cepat dan seimbang, supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawannya. Yang menjadi masalah ialah kapan motivasi positif dan motivasi negatif itu efektif merangsang gairah kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang, sedang motivasi negatif efektif untuk jangka pendek saja. Tetapi manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya. Jadi menurut model sumber daya manusia ini untuk memotivasi bawahan yang dilakukan dengan memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang luas bagi mereka untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.4 Asas-asas Motivasi

Suatu pencapaian tujuan organisasi bukan hanya tanggung jawab pimpinan saja melainkan tanggungjawab semua pihak yang terkait dalam proses pencapaian tujuan tersebut, dan yang paling sulit dilakukan adalah bagaimana para pegawai mampu menerapkan kemampuannya dan keahliannya secara sadar dan ikhlas supaya dapat memotivasi orang lain.

Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam bukunya “Manajemen Dasar,

Pengertian, dan Masalah” menyatakan bahwa asas-asas motivasi adalah sebagai berikut :

1. Asas mengikutsertakan
2. Asas komunikasi
3. Asas Pengakuan
4. Asas Wewenang yang didelegasikan
5. Asas Adil dan Layak
6. Asas Perhatian Timbal Balik
(2016 : 221)

Untuk lebih jelasnya mengenai asas-asas motivasi diatas, maka berikut penulis uraikan secara terperinci sebagai berikut :

1. Asas Mengikutsertakan, yaitu bagaimana mengajak bawahan untuk ikut dalam berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengajukan pendapat, serta rekomendasi dalam pengambilan keputusan.
2. Asas Komunikasi, yaitu bagaimana menginformasikan secara jelas tentang tujuan apa yang ingin dicapai, serta bagaimana cara mengerjakannya, dan kendala-kendala apa saja yang dihadapi.
3. Asas Pengakuan, yaitu memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
4. Asas Wewenang yang didelegasikan, yaitu memberikan kewenangan dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa kemampuan dan kretivitasnya ia

mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik dan benar.

5. Asas Adil dan Layak, yaitu alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas “asas keadilan dan kelayakan” terhadap semua pegawai.
6. Asas Perhatian Timbal Balik, yaitu bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi atau dengan kata lain atasan dan bawahan harus saling menguntungkan.

2.1.5 Pengertian Disiplin Kerja

Kedipsilinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, disiplin yang baik dapat mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan yang diinginkan, bahkan untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Rivai (2004) mengemukakan bahwa :

“Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan

norma-norma sosial yang berlaku”.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2001 : 129), disiplin kerja dapat diartikan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Adapun dalam undang-undang nomor 5 Tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara “peraturan disiplin adalah suatu peraturan yang membuat keharusan, larangan dan sanksi, apabila keharusan tidak dituruti atau larangan dilanggar. Maka untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas itu dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana diadakan disiplin pegawai negeri sipil”.

Pada saat ini kehidupan dirasakan berjalan begitu cepat dimana saja kita dapat menjumpai suatu keadaan yang terasa sibuk, terburu-buru hingga waktu juga terasa demikian sempit dan sangat berharga. Hal ini dapat dimengerti, karena kehidupan yang ada pada saat ini telah dipengaruhi dengan berbagai kemajuan teknologi, sehingga mempermudah komunikasi maupun transportasi yang mempercepat proses perubahan sosial yang mempengaruhi kehidupan itu sendiri. Kedisiplinan pada dasarnya adalah kesadaran menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di organisasi, disiplin itu sendiri berkisar pada diri sendiri masyarakat atau organisasi kesadaran seseorang yang

secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tanggungjawab terhadap apa yang dikerjakannya, oleh karena itu kedisiplinan sangat penting untuk pencapaian tujuan.

Pengertian Bekerja menurut Kartini Kartono (2005:28) menyatakan bahwa:

Bekerja merupakan aktivitas sosial yang memberikan isi dan makna pada manusia. Kerja juga merupakan aktivitas dasar yang paling penting bagi individu, karena memberikan kesenangan dan arti tersendiri bagi kehidupan terutama bagi yang sehat jasmani dan rohaninya. Kerja juga bisa memberikan status sosial bagi seseorang, sekaligus meningkatkan dirinya dengan pribadi lain karena sikap individu harus bekerja sama dengan orang lain.

Menurut Gouzali Saydam (2005:285) bahwa “Penerapan disiplin dalam kehidupan perusahaan ditunjukkan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan bersedia dengan sukarela mematuhi dan menaati lsegala peraturan dan tata tertib yang berlaku dalam perusahaan itu tanpa ada paksaan”.

Kedisiplinan dalam perusahaan atau organisasi sangat dibutuhkan karena dalam kedisiplinan yang baik akan mempercepat tujuan sebuah perusahaan atau organisasi dan ketidakdisiplinan dapat menghambat suatu tujuan dari perusahaan ataupun dari organisasi, maka dalam penelitian

ini penulis menggunakan indikator kedisiplinan menurut Riswukoho (1987:57) yaitu :

1. Frekuensi Kehadiran
2. Tinggi Rendahnya Kewaspadaan Pegawai
3. Tinggi Rendahnya Hasil Kerja Pegawai
4. Tinggi Rendahnya Semangat Pegawai

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kemampuan yang akan berkembang dalam kelompok atau organisasi yang bertaat azas, peraturan, norma-norma, dan perundang undangan untuk melakukan nilai-nilai kaidah tertentu dan tujuan hidup yang ingin dicapai oleh mereka dalam bekerja.

2.2 Kerangka Pemikiran

Seorang pemimpin harus mengenal betul apa yang sebenarnya yang dilakukan dalam menumbuhkan motivasi para bawahannya agar tugas-tugas kepemimpinan dapat dijalankan dengan berdaya guna dan berhasil guna. Motivasi merupakan unsur manajemen , dan berhasil tidaknya suatu pencapaian tujuan organisasi, sangat tergantung pada proses manajemen, dimana motivasi merupakan salah satu unsur organik manajemen yang mampu menumbuhkan adanya pengertian , sehingga tujuan organisasi tersebut tercapai, maka untuk itu seorang pemimpin harus mampu mengkomunikasikan dan menjelaskan

tujuan-tujuan organisasi kepada para pegawainya bahkan seorang pemimpin perlu memberikan bimbingan kepada para bawahan serta memberikan penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi.

Dengan memberikan motivasi yang baik dan sesuai dengan tingkat kebutuhan akan menimbulkan rasa kepuasan dalam melakukan pekerjaan dan akhirnya dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai Kantor Camat. Guna terwujudnya disiplin kerja pegawai yang optimal, maka para pegawai harus mempunyai kesadaran kerja yang tinggi didalam setiap pelaksanaan tugasnya. Hal ini dapat terwujud apabila seorang pemimpin mampu melaksanakan salah satu fungsi administrasi atau manajemen yaitu motivasi.

Berdasarkan uraian-uraian diatas mengenai kerangka pemikiran, maka penulis merumuskan suatu asumsi, yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi adalah proses pemberian motif bekerja terhadap para pegawai sehingga mampu bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi
2. Disiplin kerja adalah kepatuhan dalam melaksanakan tugas ataupun melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan pegawai tersebut tunduk pada keputusan ataupun tata terbib yang berlaku.

3. Memotivasi pegawai dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan asumsi diatas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut yaitu “Jika Motivasi Oleh Camat Berdasarkan Pada Asas-asas Motivasi, maka Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kadipaten Kabupaten Majalengka Meningkat”.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Obyek Penelitian

Obyek penelitian adalah variabel mana yang akan menjadi titik perhatian suatu penelitian, adapun obyek penelitian dalam tulisan ini meliputi Pelaksanaan Motivasi Camat dan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat kadipaten Kabutapen Majalengka.

3.2 Variabel penelitian dan Oprasional Penelitian

3.2.1 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono dalam bukunya ““ Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D” mengatakan bahwa “ segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. (2017 : 38)

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang saling berhubungan

antara satu dengan yang lainnya yaitu variabel Independen dan variabel Dependen, maka penulis akan mengemukakan dua variabel tersebut.

1. Variabel Independen (Bebas)

Variabel Independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat), Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi, dengan dimensi sebagai berikut :

- a. Asas Mengikutsertakan
- b. Asas Komunikasi
- c. Asas Pengakuan
- d. Asas Wewenang yang didelegasikan
- e. Asas Adil dan Layak
- f. Asas Perhatian Timbal Balik

2. Variabel Dependen (Terikat)

Variabel Dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja Pegawai, dengan dimensi sebagai berikut:

- a. Frekuensi Kehadiran
- b. Tinggi Rendahnya Kewaspadaan
- c. Tinggi Rendahnya Hasil Kerja Pegawai
- d. Tinggi Rendahnya Semangat Pegawai/Tanggung Jawab Kerja

3.2.2 Operasional Penelitian

Variabel penelitian yang dioperasionalkan adalah variabel bebas

adalah Pelaksanaan Motivasi Camat. Sedangkan Variabel terikatnya adalah Disiplin Kerja Pegawai

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono dalam bukunya “ *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*” mengatakan bahwa “ populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 19 orang. Untuk wawancara terdiri dari 1 orang Camat Kadipaten dan penyebaran angket untuk 18 orang, maka seluruhnya dijadikan sensus karena populasi dan sampel semuanya dijadikan responden.

3.4 Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, secara umum tujuan penelitian ada tiga macam yaitu, penemuan, pembuktian dan pengembangan.

Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, data sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian

yang dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia, empiris adalah cara yang dilakukan untuk dapat diamati oleh indra manusia sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan, sedangkan sistematis adalah proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode deskriptif analisis, yaitu suatu metode penelitian dengan menggunakan masalah yang ada di organisasi, mengolah data, menganalisis, meneliti dan menginterpretasikan serta membuat kesimpulan dan memberi saran yang kemudian disusun pembahasannya secara sistematis sehingga masalah yang ada didalam organisasi dapat dipahami.

Menurut Sugiono (2005 : 21) menyatakan bahwa metode deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Studi Kepustakaan, yaitu mengumpulkan dan mempelajari bahan-bahan tertulis dengan tujuan untuk memahami konsep-konsep yang berkaitan dengan sasaran penelitian.
2. Studi Lapangan, meliputi :

- a. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan langsung terhadap obyek yang akan diteliti dengan melibatkan diri dengan kegiatan yang sedang berlangsung dengan maksud untuk mengetahui permasalahan yang terdapat dalam obyek penelitian.
- b. Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara langsung kepada informan yang dianggap mengetahui dan memiliki data dan informasi yang berkaitan dengan fokus penelitian.
- c. Angket, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya kepada responden.

3.6 Teknik Analisis Data

Menurut Miles huberman yang dikutip oleh Sugiyono dalam bukunya “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D” mengemukakan tahap kegiatan dalam menganalisa data kualitatif, yaitu

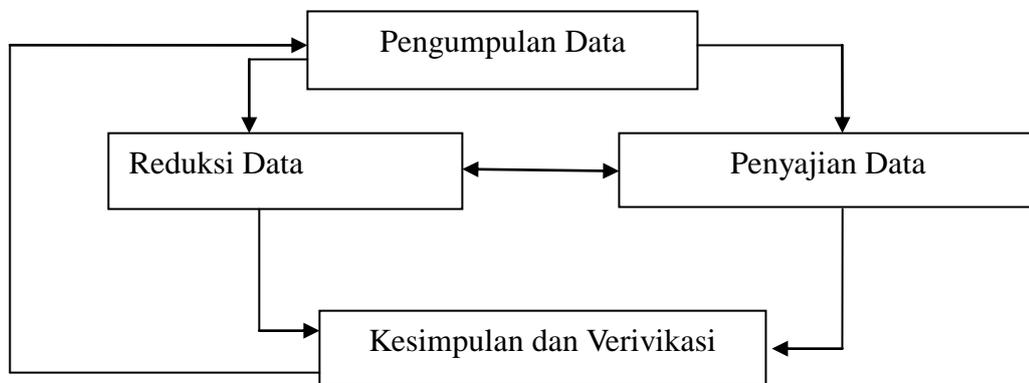
- a. Reduksi data merupakan langkah awal dalam menganalisis data. Tujuan memudahkan pemahaman terhadap data yang diperoleh.
- b. Penyajian data digunakan sebagai bahan untuk

menafsirkan dan mengambil simpulan atau dalam penelitian kuantitatif dikenal dengan istilah inferensi yang merupakan makna terhadap data yang terkumpul dalam rangka menjawab permasalahan.

- c. Verifikasi data yaitu data cara mempelajari kembali data-data

yang ada melakukan “peer-debriefing” dengan teman sejawat, agar data yang diperoleh lebih tepat dan obyektif. (2014 : 247).

Gambar 3.1 Analisis Data



Sumber : Sugiyono (2014 : 247)

Adapun cara penghitungan untuk memperoleh presentase dapat ditulis berdasarkan Suharsimi Arikunto dalam bukunya “ *Prosedur Suatu Pendekatan Praktik*” dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Keterangan :

P = Presentase jumlah responden yang memberi jawaban.

f = Frekwensi responden yang memberikan jawaban.

n = Jumlah yang dijadikan responden

(2010 : 254)

Sedangkan kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagaimana tertuang pada tabel berikut :

Tabel 3.2 Kriteria Pengukuran Analisis Data

| No | Presentase Tanggapan Responden | Predikat |
|----|--------------------------------|------------|
| 1. | 76% - 100% | Baik |
| 2. | 56% - 75% | CukupBaik |
| 3. | 41% - 55% | KurangBaik |
| 4. | 00% - 40% | TidakBaik |

Sumber : Arikunto, (2010 : 246)

3.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.7.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan keadaan sebenarnya dari obyek yang akan diteliti, guna memperoleh data yang akurat atau mendekati kebenaran. Dalam penelitian ini penyusun memilih dan menetapkan tempat penelitian di Kantor Camat Kadipaten Kabupaten Majalengka.

3.7.2 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dilakukan dari bulan Maret 2017 sampai dengan bulan Mei 2017

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1 Pembahasan

4.2.1 Pelaksanaan Motivasi Oleh Camat Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kadipaten Kabupaten Majalengka

Dalam rangka membahas pelaksanaan motivasi oleh Camat dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Kadipaten Kabupaten Majalengka. Penelitian ini penulis menyebarkan angket yang isinya berkaitan dengan pelaksanaan motivasi oleh Camat dikaitkan dengan disiplin kerja pegawai, dalam pencapaian suatu tujuan organisasi tentu tidak terlepas dari peran pimpinan untuk dapat menggerakkan bawahannya kearah

pencapaian tujuan yang diharapkan. Untuk lebih mendorong meningkatnya disiplin kerja pegawai diperlukan adanya motivasi atau rangsangan kepada pegawai untuk lebih bergairah dan bersemangat dalam bekerja.

Camat sebagai pemimpin tertinggi pada sebuah Kantor Camat dituntut untuk menjalankan fungsi manajemen secara berimbang, salah satunya adalah fungsi motivasi. Hubungannya dengan pelaksanaan tugas atau pekerjaan kepada seseorang motivasi berperan sebagai pendorong atau penggerak agar mau bekerja dan dalam hubungannya dengan motivasi, seorang pemimpin harus bisa memberikan dorongan atau semangat kepada para pegawainya agar pegawainya bekerja dengan lebih giat dan lebih baik lagi.

Dengan demikian dalam pembahasan berikut ini, penulis menyajikan mengenai pelaksanaan asas-asas motivasi yang kaitannya dengan pelaksanaan motivasi oleh Camat dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Kadipaten Kabupaten Majalengka.

Dibawah ini akan dibahas mengenai penerapan asas-asas motivasi yang dilaksanakan oleh Camat Kadipaten, yaitu sebagai berikut :

1. Asas Mengikutsertakan

Asas Mengikutsertakan merupakan asas dalam pelaksanaan

motivasi dengan memperhatikan ide, saran dan kritik yang disampaikan oleh pegawai dan bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk turut serta dalam proses pengambilan keputusan. Memberikan kesempatan kepada pegawai dalam pengambilan keputusan akan menjadikan organisasi tersebut lebih efektif pada waktu pimpinan dihadapkan pada sebuah masalah yang menuntut pengambilan keputusan, partisipasi pegawai sangat membantu dalam proses pengembangan alternatif pemecahan masalah yang dihadapi, juga dapat menumbuhkan semangat kerja bersama.

Untuk mengetahui apakah para pegawai selalu diikutsertakan oleh pimpinannya dalam segala kegiatannya, berikut ini penulis telah melakukan penelitian terhadap tiga indikator yaitu sebagai berikut :

a. Partisipasi dalam pengambilan keputusan

Dalam setiap pengambilan keputusan Camat Kadipaten harus bisa memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk berpartisipasi, sehingga keputusan yang diambil merupakan keputusan hasil musyawarah. Maka keputusan yang diambil akan lebih mengarah kepada pencapaian tujuan dan para pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.

b. Menerima saran masukan atau ide dari bawahan

Camat senantiasa memperhatikan saran atau ide yang disampaikan oleh para pegawai agar dengan sendirinya tumbuh rasa dihargai keberadaannya di dalam proses pelaksanaan pekerjaan yang pada akhirnya timbul semangat dan gairah untuk bekerja.

c. Menumbuhkan semangat kerja bersama

Tujuan organisasi akan tercapai dan bertahan lama bila dalam organisasi tersebut selalu menumbuhkan semangat kerja, baik secara individu maupun kelompok. Dalam hal ini Camat dapat memotivasi para pegawainya dengan memberikan semangat kerja demi tercapainya tujuan organisasi.

Apabila pelaksanaan asas mengikutsertakan dengan tiga indikator diatas, maka akan menumbuhkan kegairahan dan semangat kerja pegawai, sehingga dengan sendirinya disiplin kerja pegawai meningkat.

Untuk mengetahui sejauh mana usaha Camat dalam melaksanakan asas-asas motivasi dengan menerapkan asas mengikutsertakan, makadapat diketahui melalui tanggapan responden terhadap indikator dari asas-asas motivasi tersebut, seperti tertuang pada tabel berikut :

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Upaya Camat dalam

Menerapkan Asas Mengikutsertakan

(N=18)

| No | Indikator Pertanyaan | Kriteria Jawaban | | | | | | Jumlah | |
|----|--|------------------|------|---------------|------|--------------|------|--------|-----|
| | | Selalu | | Kadang-kadang | | Tidak Pernah | | | |
| | | f | % | f | % | f | % | F | % |
| 1 | Berpartisipasi dalam pengambilan keputusan | 12 | 66,7 | 4 | 22,2 | 2 | 11,1 | 18 | 100 |
| 2 | Menerima saran atau ide dari bawahan | 11 | 61,1 | 4 | 22,2 | 3 | 16,7 | 18 | 100 |
| 3 | Menumbuhkan kerja bersama (<i>team work</i>) | 10 | 55,6 | 5 | 27,8 | 3 | 16,8 | 18 | 100 |

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2017

Berdasarkan tanggapan hasil responden pada tabel tersebut diatas, dapat diketahui tentang upaya Camat dalam penerapan asas mengikutsertakan, yaitu sebagai berikut :

- 1) Partisipasi dalam pengambilan keputusan

Sebanyak 12 responden (66,7%) menyatakan bahwa dalam pelaksanaan motivasi camat selalu berusaha mengikutsertakan pegawai untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, sedangkan 4 responden (22,2%) menyatakan bahwa Camat kadang-kadang berusaha mengikutsertakan pegawai untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, sisanya 2 responden (11,1%) menyatakan bahwa Camat tidak pernah berusaha

mengikutsertakan pegawai untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

Dari tanggapan responden dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan motivasi Camat belum sepenuhnya untuk mengikutsertakan pegawainya dalam berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, sehingga dapat berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai yang pada akhirnya berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawainya.

Dari hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa Camat selalu berusaha untuk mengikutsertakan atau mengajak pegawainya dalam pengambilan keputusan, tetapi belum sepenuhnya disertakan karena tingkat kemampuan pegawai yang berbeda dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan hasil observasi penulis ternyata dalam kegiatan operasional tertentu Camat turut terlibat, sehingga para pegawai merasa termotivasi untuk benar-benar melakukan tugas sesuai dengan prosedur atau ketentuan yang berlaku.

2) Menerima saran atau ide dari bawahan

Sebanyak 11 responden (61,1%) menyatakan bahwa dalam pelaksanaan motivasi Camat selalu berusaha menerima saran, masukan atau ide dari bawahan, sedangkan 4 responden (22,2%) menyatakan bahwa dalam pelaksanaan motivasi Camat kadang-kadang dalam menerima saran, sisanya 3 responden (16,7%) menyatakan bahwa dalam pelaksanaan motivasi Camat tidak pernah berusaha menerima saran, atau ide dari bawahan.

Dari tanggapan responden tersebut, dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan motivasi Camat berusaha menerima saran atau ide dari bawahan dengan cukup baik, dengan hal ini akan memotivasi pegawai untuk mengemukakan gagasan atau ide-idenya untuk kemajuan organisasi, sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa dalam pelaksanaan motivasi Camat selalu menerima saran, ide maupun kritik dari bawahan dan memberi kebebasan kepada yang memiliki jabatan untuk berinovasi berkreasi dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Dari hasil observasi menunjukkan bahwa Camat memberikan kesempatan kepada para pegawainya untuk mengajukan saran atau ide tetapi belum sepenuhnya tercapai dikarenakan perbedaan pengetahuan serta kemampuan diantara pegawai.

3) Menumbuhkan semangat kerja pegawai (*team work*)

Sebanyak 10 responden (55,6%) menyatakan bahwa dalam pelaksanaan motivasi Camat selalu berusaha menumbuhkan semangat kerja bersama, sedangkan 5 responden (27,8%) menyatakan bahwa dalam pelaksanaan motivasi Camat kadang-kadang berusaha menumbuhkan semangat kerja bersama, sisanya 3 responden (16,7%) menyatakan bahwa dalam pelaksanaan motivasi Camat tidak pernah menumbuhkan semangat kerja bersama.

Berdasarkan tanggapan responden tersebut, dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan motivasi Camat belum sepenuhnya menumbuhkan semangat kerja bersama, sehingga akan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

Dari hasil wawancara dengan Camat diperoleh keterangan bahwa menumbuhkan semangat kerja bersama telah dilaksanakan dengan memotivasi para pegawai agar semangat dalam bekerja.

Dari hasil observasi menunjukkan bahwa Camat telah berusaha melakukan yang terbaik dalam

menumbuhkan semangat kerja bersama, hal ini berdampak terhadap meningkatnya kerjasama dan semangat bekerja para pegawai.

Berdasarkan uraian-uraian tentang tiga indikator dari asas mengikutsertakan, maka dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan motivasi Camat belum sepenuhnya menerapkan asas mengikutsertakan, hal ini terlihat dari nilai rata-rata dari tiga indikator asas mengikutsertakan tersebut yaitu baru mencapai 61,1% sehingga secara keseluruhan baru mencapai predikat “cukup baik”. Keadaan ini jelas akan menghambat dalam peningkatan hasil kerja pegawai dan nantinya akan mempengaruhi pada disiplin kerja pegawai.

2. Asas komunikasi

Dalam pelaksanaan motivasi, seorang pemimpin harus hendaknya dapat memberi penjelasan tentang tujuan organisasi penjelasan yang diberikan seharusnya dapat dengan mudah dimengerti oleh orang yang dipimpinya, begitupun dengan seorang Camat yang seharusnya bisa melaksanakan asas komunikasi dengan baik guna meningkatkan disiplin kerja pegawai dalam upaya tujuan organisasi Kecamatan itu sendiri. Sama halnya dengan Kantor Camat Kadipaten yang memiliki tujuan yang hendak dicapai dengan dilaksanakannya asas komunikasi, Camat Kadipaten juga selalu memperhatikan bahasa yang digunakan dalam penyampaian tujuan yang akan dicapai dan informasi yang diberikan.

Untuk mengetahui tentang penerapan asas-asas motivasi yaitu asas komunikasi, maka penulis melakukan penelitian dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

a. Menginformasikan tujuan organisasi

Tujuan yang akan dicapai oleh suatu organisasi seharusnya dapat diketahui oleh seluruh anggota organisasi itu sendiri. Dalam konteks Kecamatan, seorang Camat hendaknya bisa menjelaskan tujuan yang akan dicapai kepada para pegawainya agar tercapainya sinkronisasi pemikiran atau pemahaman, sehingga akan menciptakan sebuah kebersamaan yang tinggi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

b. Menciptakan komunikasi dua arah

Yang dimaksud dengan komunikasi dua arah adalah adanya interaksi antara bawahan dan atasan dalam sebuah organisasi, komunikasi dua arah sangat penting dilakukan oleh pimpinan yaitu untuk mengetahui apa yang menjadi kebutuhan bawahan dalam pencapaian tujuan organisasi, dengan demikian komunikasi dua arah akan menciptakan sinkronisasi pemikiran dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keadaan ini akan menunjang bagi peningkatan disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Kadipaten Kabupaten Majalengka.

3. Menggunakan bahasa yang mudah dimengerti

Mengingat adanya bawahan yang ada dalam organisasi mempunyai latar belakang yang berbeda-beda maka seorang pimpinan harus mengguankan bahasa yang mudah dimengerti atau dipahami oleh bawahan ketika menyampaikan suatu program atau tujuan yang hendak dicapai, hal ini perlu dilakukan agar bawahan tidak salah menafsirkan tentang apa yang disampaikan oleh

atasan, sehingga semua pegawai betul-betul paham tentang tugas yang akan dikerjakannya.

Untuk mengetahui tentang upaya Camat dalam penerapan asas komunikasi maka diketahui melalui tanggapan responden terhadap indikator dari asas-asas motivasi tersebut, seperti yang tertuang pada tabel berikut ini :

Tabel 4.7 Tanggapan responden Terhadap Upaya Camat Dalam Menerapkan Asas Komunikasi (N=18)

| No | Indikator Pertanyaan | Kriteria Jawaban | | | | | | Jumlah | |
|----|--|------------------|------|---------------|------|--------------|-----|--------|-----|
| | | Selalu | | Kadang-kadang | | Tidak Pernah | | | |
| | | F | % | f | % | f | % | F | % |
| 1 | Menginformasikan tujuan organisasi | 12 | 66,7 | 5 | 27,8 | 1 | 5,6 | 18 | 100 |
| 2 | Menciptakan komunikasi dua arah | 13 | 72,2 | 4 | 22,2 | 1 | 5,6 | 18 | 100 |
| 3 | Menggunakan bahasa yang mudah dimengerti | 14 | 77,8 | 4 | 22,2 | 0 | 0,0 | 18 | 100 |

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2017

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel tersebut diatas, dapat dilihat tentang upaya Camat dalam penerapan asas komunikasi, yaitu sebagai berikut :

1) Menginformasikan tujuan

Sebanyak 12 responden (66,7%) menyatakan bahwa dalam pelaksanaan motivasi Camat selalu berusaha menginformasikan tujuan

organisasi pada pegawai, sedangkan 5 responden (27,8%) menyatakan bahwa dalam pelaksanaan motivasi Camat kadang-kadang berusaha menginformasikan tujuan organisasi, sisanya 1 responden (5,6%) menyatakan bahwa dalam pelaksanaan motivasi Camat tidak pernah berusaha menginformasikan tujuan organisasi.

Dari tanggapan responden tersebut, maka dapat diketahui bahwa pelaksanaan motivasi Camat belum sepenuhnya menginformasikan tujuan organisasi, hal tersebut dapat berpengaruh terhadap pemahaman pegawai untuk maksud tujuan organisasi dan akan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawainya.

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa Camat selalu menginformasikan tujuan yang akan dicapai melalui briefing atau rapat maupun kepada tiap individu itu sendiri.

Dari hasil observasi menunjukkan bahwa masih adanya keterbatasan waktu, tetapi dalam setiap kegiatan Camat berusaha menginformasikan dan menjelaskan tujuan yang akan dicapai kepada para pegawainya.

2) Menciptakan komunikasi dua arah

Sebanyak 13 responden (72,2%) menyatakan bahwa dalam pelaksanaan motivasi Camat selalu berusaha menciptakan komunikasi dua arah, sedangkan 4 responden (22,2%) menyatakan bahwa dalam pelaksanaan motivasi Camat kadang-kadang berusaha menciptakan komunikasi dua arah, sisanya 1 responden (5,6%) menyatakan bahwa pelaksanaan motivasi Camat tidak pernah berusaha menciptakan komunikasi dua arah.

Dari tanggapan responden tersebut, maka dapat diketahui bahwa

dalam pelaksanaan motivasi Camat belum sepenuhnya menciptakan komunikasi dua arah, sehingga berpengaruh terhadap terlambatnya peningkatan disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa Camat selalu berupaya menciptakan komunikasi dua arah dengan pegawainya dan selalu menerima pendapat atau masukan dari bawahannya.

Melalui observasi terlihat bahwa Camat berusaha menciptakan komunikasi dua arah dengan pegawainya maupun dengan masyarakat, tetapi tidak sedikit pegawai yang cenderung pasif dan hanya menerima tugas dari pimpinannya.

3) Menggunakan bahasa yang mudah dimengerti

Sebanyak 14 responden (77,8%) menyatakan bahwa pelaksanaan motivasi Camat selalu menggunakan bahasa yang mudah dimengerti, sedangkan 4 responden (22,2%) menyatakan bahwa pelaksanaan motivasi Camat kadang-kadang menggunakan bahasa yang mudah dimengerti, sisanya 0 responden (0%) menyatakan bahwa pelaksanaan motivasi Camat tidak pernah menggunakan bahasa yang mudah dimengerti.

Berdasarkan tanggapan responden tersebut terlihat bahwa Camat sepenuhnya berusaha

menggunakan bahasa yang mudah dimengerti oleh semua orang.

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa Camat berusaha menggunakan bahasa yang mudah dimengerti walaupun terkadang pegawai kurang memahami apa yang beliau inginkan.

Dari hasil observasi terlihat bahwa Camat berusaha menggunakan bahasa yang mudah dimengerti saat memberikan tugas kepada pegawainya tetapi masih adanya pegawai yang kurang memahami apa yang diperintahkan oleh pimpinannya.

Berdasarkan uraian-uraian tentang penerapan indikator dari asas komunikasi dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan motivasi Camat Camat belum sepenuhnya menerapkan asas mengikutsertakan, hal ini terlihat dari nilai rata-rata dari tiga indikator asas komunikasi tersebut yaitu baru mencapai 72,2% sehingga secara keseluruhan baru mencapai predikat “cukup baik”. Keadaan ini jelas akan menghambat dalam peningkatan hasil kerja pegawai dan nantinya akan mempengaruhi pada disiplin kerja pegawai.

3 Asas Pengakuan

Pada dasarnya setiap orang mempunyai hasrat ingin dihargai, diperhatikan, baik dilingkungan tempat kita bekerja maupun masyarakat dalam pelaksanaan motivasi seorang pemimpin organisasi harus bisa menerapkan asas pengakuan

yaitu melalui pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, sehingga mereka benar-benar merasa dihargai jerih payahnya dan memotivasi para pegawai agar lebih meningkatkan prestasi kerjanya, selain pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, pimpinan pun harus menciptakan persaingan yang sehat supaya mendapatkan reward tersebut pegawai tidak menggunakan cara yang tidak seharusnya dilakukan.

Pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi akan mendorong pegawai yang lainnya untuk mengikuti jejak pegawai yang berprestasi tersebut, disamping untuk menumbuhkan persaingan yang sehat diantara para pegawai maka nantinya akan menumbuhkan semangat kerja yang tinggi dan pada akhirnya akan berpengaruh terhadap proses peningkatan disiplin kerja pegawai.

Untuk mengetahui tentang upaya Camat dalam penerapan asas pengakuan, maka penulis melakukan penelitian terhadap tiga sub variabel dari asas pengakuan tersebut sebagai berikut :

a. Memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi
Dalam pelaksanaan motivasi Camat dituntut untuk memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi baik berupa pujian ataupun barang, dengan begitu para pegawai akan merasa dihargai atau diakui atas usaha yang mereka lakukan. Karena apabila para pegawai diberikan

penghargaan maka untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai pun akan meningkat.

b. Pemberian penghargaan secara tulus

Pemberian penghargaan kepada pegawai oleh Camat bukan hanya sekedar karena prestasinya saja tetapi pemberian penghargaan harus diberikan secara tulus. Dan pegawai pun akan merasa dihargai dan diakui atas prestasinya juga diharapkan lebih bersemangat lagi atas apa yang telah dicapainya dan pencapaian prestasi tersebut dapat mencapai prestasi yang lebih baik lagi.

c. Menciptakan persaingan yang sehat

Dalam upaya ini diharapkan Camat dalam menciptakan persaingan kerja yang sehat dan dapat meningkatkan semangat kerja dan pegawai pun akan berlomba-lomba untuk lebih giat lagi dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan.

Untuk mengetahui tentang upaya Camat dalam penerapan asas pengakuan, maka dapat diketahui melalui tanggapan responden terhadap indikator dari asas-asas motivasi tersebut, seperti yang tertuang pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Upaya Camat Dalam Menerapkan Asas Pengakuan (N=18)

| No | Indikator Pertanyaan | Kriteria Jawaban | | | | | | Jumlah | |
|----|--|------------------|------|---------------|------|--------------|------|--------|-----|
| | | Selalu | | Kadang-kadang | | Tidak Pernah | | | |
| | | f | % | f | % | f | % | F | % |
| 1 | Memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi | 10 | 55,6 | 5 | 27,8 | 3 | 15,7 | 18 | 100 |
| 2 | Memberikan penghargaan secara tulus | 10 | 55,6 | 5 | 27,8 | 3 | 15,7 | 18 | 100 |
| 3 | Menciptakan persaingan yang sehat | 11 | 61,1 | 4 | 22,2 | 3 | 15,7 | 18 | 100 |

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2017

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel tersebut diatas, dapat diketahui tentang upaya Camat dalam upaya Camat dalam penerapan asas pengakuan, yaitu sebagai berikut :

- 1) Memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi
Sebanyak 10 responden (55,6%) menyatakan bahwa pelaksanaan motivasi Camat selalu memberikan penghargaan kepada pegawai yang berpertasi, sedangkan 5 responden (27,8%) menyatakan bahwa pelaksanaan motivasi Camat kadang-kadang memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, sisanya 3 responden (16,7%) menyatakan bahwa pelaksanaan motivasi Camat tidak pernah memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.

Dari tanggapan responden tersebut dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan motivasi Camat belum sepenuhnya berusaha untuk memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, dengan ini Camat dituntut untuk lebih memperhatikan pegawainya dan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi agar para pegawai semangat dalam bekerja ataupun semangat dalam mengerjakan tugas yang diterimanya.

Melalui wawancara dapat diperoleh keterangan bahwa Camat dalam memberikan penghargaan tidak harus dengan berupa barang melainkan dengan pujian ataupun

dengan promosi jabatan apabila prestasi kerjanya sangat bagus.

Dari hasil observasi menunjukkan bahwa Camat belum sepenuhnya memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, khususnya penghargaan yang berupa materi sehingga semangat kerja pegawai masih rendah.

- 2) Memberikan penghargaan secara tulus

Sebanyak 10 responden (55,6%) menyatakan bahwa pelaksanaan motivasi Camat selalu memberikan penghargaan secara tulus, sedangkan 5 responden (27,8%) menyatakan bahwa pelaksanaan motivasi Camat kadang-kadang memberikan penghargaan secara tulus, sisanya 3 responden (16,7%) menyatakan bahwa pelaksanaan motivasi Camat tidak pernah memberikan penghargaan secara tulus.

Dari tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan motivasi Camat belum sepenuhnya memberikan penghargaan secara tulus pada pegawainya, sehingga hal tersebut dapat berpengaruh terhadap semangat dan prestasi kerja pegawai yang pada akhirnya akan berpengaruh juga pada disiplin kerja pegawainya.

Berdasarkan hasil wawancara, diperoleh keterangan bahwa Camat berusaha atau berupaya memberikan penghargaan secara tulus, agar para pegawainya semangat dan termotivasi

untuk bekerja dan menjalankan tugasnya.

Dari hasil observasi dapat diketahui bahwa masih adanya pegawai yang kurang semangat dalam bekerja, hal tersebut membuktikan bahwa Camat belum sepenuhnya mampu menerapkan asas pengakuan terhadap para pegawainya.

3) Menciptakan persaingan yang sehat

Sebanyak 11 responden (61,1%) menyatakan bahwa pelaksanaan motivasi Camat selalu menciptakan persaingan yang sehat, sedangkan 4 responden (22,2%) menyatakan bahwa pelaksanaan motivasi Camat kadang-kadang menciptakan persaingan yang sehat, sisanya 3 responden (16,7%) menyatakan bahwa pelaksanaan motivasi Camat tidak pernah menciptakan persaingan yang sehat.

Dari tanggapan reponden diatas, dapat diketahui bahwa masih kurangnya Camat dalam menciptakan persaingan yang sehat, hal tersebut dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawainya.

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa Camat selalu berusaha dan selalu mengupayakan persaingan yang sehat, hal tersebut agar para pegawai termotivasi untuk menjalankan tugasnya dengan baik dan benar.

Dari hasil observasi, dapat dilihat bahwa pelaksanaan motivasi

Camat selalu berusaha untuk menciptakan persaingan sehat, tetapi belum sepenuhnya terjadi hal tersebut tentunya akan mempengaruhi disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan uraian-uraian tentang tiga indikator dari asas pengakuan, maka dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan motivasi Camat belum sepenuhnya menerapkan asas pengakuan, hal ini terlihat dari nilai rata-rata dari tiga indikator asas pengakuan tersebut yaitu baru mencapai 57,4% sehingga secara keseluruhan baru mencapai predikat "cukup baik". Keadaan ini jelas akan menghambat dalam peningkatan hasil kerja pegawai dan nantinya akan mempengaruhi pada disiplin kerja pegawai.

4. Asas Wewenang yang Didelegasikan

Dalam pelaksanaan tugas tanggung jawabnya Camat tidak harus bekerja sendiri, untuk itu perlu adanya pendelegasian wewenang. Artinya Camat mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan pegawai untuk mengambil keputusan dan beraktivitas terhadap pekerjaannya serta melaksanakan tugas-tugas atasan apabila berhalangan, yang perlu diperhatikan dan diingat bahwa dalam pendelegasian wewenang Camat harus meyakinkan bawahan bahwa mereka mampu dan dipercaya dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan baik.

Untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan asas wewenang yang

didelegasikan dapat dilakukan oleh Camat, penulis meneliti indikator dari asas wewenang yang didelegasikan yaitu :

- a. Meyakinkan para pegawai dalam pendelegasian wewenang

Pada setiap pendelegasian wewenang, pimpinan harus berusaha meyakinkan bawahan bahwa mereka mempunyai kemampuan dalam menjalankan wewenang yang diberikan kepadanya, dengan demikian bawahan tersebut merasa percaya diri dalam melaksanakan pekerjaannya.

- b. Memberikan wewenang kepada pegawai yang tepat

Dalam pelaksanaan tugas ada kalanya pimpinan berhalangan, untuk itu perlu memberikan wewenang kepada pegawai yang tepat setidaknya mampu untuk melaksanakan tugas tersebut, dengan demikian pegawai yang menerima wewenang tersebut lebih terdorong untuk dapat melaksanakan wewenang yang menjadi tugasnya dengan baik dan sekaligus sebagai tantangan untuk menguji kemampuan.

- c. Memberikan wewenang disertai tanggung jawab pemberian petunjuk

Dalam pelaksanaan wewenang kepada pegawai hendaknya Camat dapat mendelegasikan wewenang kepada pegawai yang tepat dan disertai dengan memberikan tanggung jawab atas pemberian perintah, selain itu Camat mampu menumbuhkan keyakinan atau rasa percaya diri terhadap pegawai bahwa ia mampu untuk melaksanakan wewenang yang diberikan kepadanya, dengan demikian pegawai tersebut tidak akan ragu lagi untuk melaksanakan tugasnya dan merasa yakin akan kemampuannya sehingga akan bekerja sebaik mungkin dan melakukannya dengan benar.

Untuk mengetahui sampai sejauh mana usaha Camat dalam pelaksanaan asas-asas motivasi dengan menerapkan asas wewenang yang diselegasikan, dapat diketahui melalui tanggapan responden terhadap indikator dari asas-asas motivasi tersebut, seperti yang tertuang pada tabel berikut :

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Terhadap Upaya Camat Dalam Menerapkan Asas Wewenang yang di Delegasikan (N=18)

| No | Indikator Pertanyaan | Kriteria Jawaban | | | | | | Jumlah | |
|----|---|------------------|------|---------------|------|--------------|-----|--------|-----|
| | | Selalu | | Kadang-kadang | | Tidak Pernah | | | |
| | | f | % | f | % | f | % | F | % |
| 1 | Meyakinkan pegawai dalam pendelegasian wewenang | 11 | 61,1 | 7 | 38,9 | 0 | 0,0 | 18 | 100 |
| 2 | Memberikan wewenang secara tepat | 12 | 66,7 | 5 | 27,8 | 1 | 5,6 | 18 | 100 |
| 3 | Memberikan wewenang disertai tanggung jawab | 11 | 61,1 | 6 | 33,3 | 1 | 5,6 | 18 | 100 |

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2017

Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat diketahui tentang upaya Camat dalam penerapan asas wewenang yang di delegasikan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Meyakinkan para pegawai dalam pendelegasian wewenang
Sebanyak 11 responden (61,1%) menyatakan bahwa pelaksanaan motivasi Camat selalu meyakinkan para pegawai dalam pendelegasian wewenang, sedangkan 7 responden (38,9%) menyatakan bahwa pelaksanaan motivasi Camat kadang-kadang meyakinkan para pegawai dalam pendelegasian wewenang, sisanya 0 responden (0%) menyatakan bahwa pelaksanaan motivasi Camat tidak pernah meyakinkan para pegawai dalam pendelegasian wewenang.

Dari tanggapan responden tersebut, diketahui bahwa dalam pelaksanaan motivasi Camat masih kadang-kadang berusaha untuk meyakinkan para pegawai dalam pendelegasia wewenang, hal ini dapat menghambat yang diinginkan dan pada akhirnya akan mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawainya.

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh hasil bahwa upaya Camat dalam meyakinkan para pegawai dalam pendelegasian wewenang selalu dilakukan agar para pegawai giat dan mau bekerja lebih baik lagi hal ini dapat meningkatkan disiplin kerja pegawainya.

Dari hasil observasi penulis menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan motivasi Camat belum sepenuhnya

meyakinkan para pegawai dalam pendelegasian wewenang, sehingga akan berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja pegawainya.

2) Memberikan wewenang kepada para pegawai yang tepat

Sebanyak 12 responden (66,7%) menyatakan bahwa pelaksanaan motivasi Camat selalu memberikan wewenang kepada para pegawai yang tepat, sedangkan 5 responden (27,8%) menyatakan bahwa pelaksanaan motivasi Camat kadang-kadang memberikan wewenang kepada para pegawai yang tepat, sisanya 1 responden (5,6%) menyatakan bahwa pelaksanaan motivasi Camat tidak pernah memberikan wewenang kepada para pegawai yang tepat.

Dari tanggapan responden dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan motivasi Camat masih belum benar dalam memberikan wewenang kepada para pegawai yang tepat, hal ini jelas dapat menghambat terwujudnya tujuan yang diharapkan dan pada akhirnya akan mempengaruhi disiplin kerja pegawainya.

Berdasarkan wawancara diperoleh keterangan bahwa upaya untuk memberikan wewenang kepada para pegawai yang tepat selalu dilaksanakan oleh Camat agar para pegawainya termotivasi dan lebih bersemangat lagi dalam bekerja, hal

ini dapat meningkatkan disiplin kerja pegawainya.

Dari hasil observasi diketahui bahwa dalam pelaksanaan motivasi Camat belum sepenuhnya memberikan wewenang kepada para pegawai yang tepat, sehingga akan berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja pegawainya.

3) memberikan wewenang yang disertai dengan tanggung jawab

Sebanyak 11 responden (61,1%) menyatakan bahwa pelaksanaan motivasi Camat selalu memberikan wewenang yang disertai dengan tanggung jawab, sedangkan 6 responden (33,3%) menyatakan bahwa pelaksanaan motivasi Camat kadang-kadang memberikan wewenang yang disertai dengan tanggung jawab, sisanya 1 responden (5,6%) menyatakan bahwa pelaksanaan motivasi Camat tidak pernah memberikan wewenang yang disertai tanggung jawab.

Dari tanggapan responden tersebut dapat diketahui bahwa pelaksanaan motivasi Camat belum sepenuhnya untuk memberikan wewenang yang disertai tanggung jawab, untuk itu Camat dituntut untuk terus memberikan pengarahan agar pegawai selalu dapat bekerja dengan baik dan teliti dalam mengerjakan tugasnya.

Berdasarkan wawancara diperoleh keterangan bahwa Camat selalu berupaya sepenuhnya dalam

memberikan wewenang yang disertai tanggung jawab, sehingga dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawainya.

Berdasarkan hasil observasi menunjukkan bahwa Camat belum sepenuhnya untuk memberikan wewenang yang disertai tanggung jawab kepada para pegawainya, sehingga dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawainya.

Berdasarkan uraian-uraian tentang tiga indikator dari asas wewenang yang didelegasikan, maka dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan motivasi Camat belum sepenuhnya menerapkan asas wewenang yang didelegasikan, hal ini terlihat dari nilai rata-rata dari tiga indikator asas didelegasikan tersebut yaitu baru mencapai 63,1% sehingga secara keseluruhan baru mencapai predikat “cukup baik”. Keadaan ini jelas akan menghambat dalam peningkatan hasil kerja pegawai dan nantinya akan mempengaruhi pada disiplin kerja pegawai.

5. Asas Adil dan Layak

Dalam pelaksanaan motivasi, Camat dituntut untuk menerapkan asas adil dan layak artinya segala pengorbanan yang dilakukan oleh para pegawai harus seimbang dengan imbalan yang mereka terima, misalnya dalam pemberian hadiah atau hukuman terhadap semua pegawai dan tidak ada yang dibeda-bedakan.

Untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan asas adil dan layak yang dilakukan oleh Camat, penulis meneliti indikator dari asas adil dan layak yaitu :

a. Memberikan reward kepada pegawai yang berprestasi

Keberhasilan pelaksanaan motivasi dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, tergantung kepada kemampuan Camat dalam membrikan reward kepada pegawai yang berprestasi karena melalui cara ini dapat menjadikan para pegawai merasa kemampuannya dan keterampilannya dapat dihargai dan diakui secara wajar melalui gaji, serta pujian dari pimpinan.

b. Memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin

Memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin agar para pegawai lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya dan mentaati peraturan yang sudah ditetapkan, hal ini mampu menerapkannya secara optimal artinya langkah Camat untuk memberikan sanksi kepada pegawai yang kurang disiplin atau melanggar peraturan harus sesuai dengan tindakan mereka serta harus adil dan bijaksana agar dapat berpengaruh kepada pencapaian organisasi.

c. Menjelaskan mengenai hak dan kewajiban pegawai

Berhasinya pelaksanaan motivasi dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai pada kantor Camat Kadiapten kabupaten Majalengka,

sangat ditentukan oleh Camat dalam menjelaskan mengenai hak dan kewajiban pegawai sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja pegawainya.

Untuk mengetahui sejauh mana usaha Camat dalam melaksanakan

asas-asas motivasi dengan denagn menerapkan asas adil dan layak, dapat diketahui melalui tanggapan responden terhadap indikator dari asas-asas motivasi tersebut, seperti yang tertuang pada tabel berikut :

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Terhadap Upaya Camat Dalam Menerapkan Asas Adil dan Layak (N=18)

| No | Indikator Pertanyaan | Kriteria Jawaban | | | | | | Jumlah | |
|----|--|------------------|------|---------------|------|--------------|------|--------|-----|
| | | Selalu | | Kadang-kadang | | Tidak Pernah | | | |
| | | f | % | f | % | f | % | F | % |
| 1 | Memberikan reward kepada pegawai yang berprestasi | 11 | 61,1 | 5 | 27,8 | 2 | 11,1 | 18 | 100 |
| 2 | Memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin | 11 | 61,1 | 5 | 27,8 | 2 | 11,1 | 18 | 100 |
| 3 | Menjelaskan mengenai hak dan kewajiban pegawai | 12 | 66,7 | 3 | 16,7 | 3 | 16,7 | 18 | 100 |

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2017

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel tersebut diatas, dapat diketahui tentang upaya Camat dalam penerapan asas adil dan layak, yaitu sebagai berikut :

1) Memberikan reward kepada pegawai yang berprestasi

Sebanyak 11 responden (61,1%) menyatakan bahwa pelaksanaan motivasi Camat selalu memberikan

reward kepada pegawai yang berprestasi, sedangkan 5 responden (27,8%) menyatakan bahwa pelaksanaan motivasi Camat kadang-kadang memberikan reward kepada pegawai yang berprestasi, sisanya 2 responden (11,1%) menyatakan bahwa pelaksanaan motivasi Camat tidak pernah memberikan reward kepada pegawai yang berprestasi.

Dari tanggapan respon dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan motivasi Camat kadang-kadang dalam memberikan reward kepada pegawai yang berprestasi, hal tersebut dapat mempengaruhi kepada disiplin kerja pegawainya.

Melalui wawancara diperoleh keterangan bahwa Camat dalam hal ini sudah cukup berusaha memberikan reward kepada para pegawai yang berprestasi secara adil, dengan cara melakukan prinsip keadilan apapun haknya.

Berdasarkan hasil observasi dapat dilihat bahwa upaya Camat dalam memberikan reward kepada para pegawai yang berprestasi sudah dilakukan, namun belum sepenuhnya, hal ini karena setiap pegawai yang berbeda-beda karena dari itu upaya Camat untuk memberikan reward kepada para pegawai yang berprestasi belum dilakukan secara optimal.

2) Memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin

Sebanyak 11 responden (61,1%) menyatakan bahwa pelaksanaan motivasi Camat memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin, sedangkan 5 responden (27,8%) menyatakan bahwa pelaksanaan motivasi Camat kadang-kadang memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin, sisanya 2 responden (11,1%) menyatakan bahwa pelaksanaan motivasi Camat tidak

pernah memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin.

Dari tanggapan responden tersebut dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan motivasi Camat belum sepenuhnya memberikan sanksi kepada pegawai, sehingga berpengaruh terhadap kualitas kerja pegawai dan akhirnya akan berpengaruh juga pada peningkatan disiplin kerja pegawainya.

Dari hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa dalam pelaksanaan motivasi, Camat berupaya untuk memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin agar para pegawai taat dalam tata tertib ataupun pekerjaan yang mereka lakukan walaupun sanksi tersebut masih berupa teguran.

Berdasarkan hasil observasi menunjukkan bahwa pelaksanaan motivasi oleh Camat melalui asas adil dan layak belum sepenuhnya dilaksanakan, terlihat antara pegawai yang rajin dengan beberapa pegawai yang terlambat masih diperlakukan sama, hal tersebut dapat mempengaruhi kepada disiplin kerja pegawainya.

3) Menjelaskan mengenai hak dan kewajiban pegawai

Sebanyak 12 responden (66,7%) menyatakan bahwa pelaksanaan motivasi Camat selalu menjelaskan mengenai hak dan kewajiban pegawai, sedangkan 3 responden (16,7%) menyatakan bahwa pelaksanaan

motiva Camat kadang-kadang menjelaskan mengenai hak dan kewajiban pegawai, sisanya 2 responden (16,7%) menyatakan bahwa pelaksanaan, motivasi Camat tidak pernah menjelaskan mengenai hak dan kewajiban pegawai.

Dari tanggapan responden tersebut, dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan motivasi, Camat masih berusaha untuk menjelaskan mengenai hak dan kewajiban pegawainya, hal ini jelas akan mempengaruhi terhadap disiplin kerja pegawainya.

Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa upaya Camat dalam memberikan hak dan kewajiban pegawai yaitu dengan menempatkan pegawai sesuai dengan tugas dan keahliannya, selain itu pegawainya harus diperlakukan secara bijaksana.

Berdasarkan hasil observasi penulis ternyata pelaksanaan motivasi oleh Camat melalui asas adil dan layak dengan menjelaskan mengenai hak dan kewajiban belum sepenuhnya terlaksana, terlihat masih adanya pegawai yang melakukan tugas pekerjaannya tidak sesuai dengan keahliannya atau tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dari pegawai tersebut, hal itu dapat mempengaruhi kepada disiplin kerja pegawainya.

Berdasarkan tentang uraian-uraian tentang penerapan indikator dari asas adil dan layak, maka dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan motivasi Camat belum sepenuhnya

menerapkan asas adil dan layak. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata dari tiga indikator asas adil dan layak tersebut 62,9%, sehingga secara keseluruhan baru mencapai predikat “cukup baik”. Keadaan ini jelas akan menghambat peningkatan disiplin kerja pegawai.

6. Asas Perhatian Timbal Balik

Dalam pelaksanaan motivasi, Camat dituntut untuk menerapkan asas perhatian timbal balik, dimana Camat berfungsi memberikan penjelasan kepada pegawai tentang apa yang diharapkan atau apa yang diinginkan oleh organisasi, disamping berusaha untuk memahami kebutuhan-kebutuhan pegawai, baik kebutuhan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kebutuhan hidupnya, seperti saran dan prasarana kerja yang memadai dan tunjangan yang memuaskan, dengan demikian pegawai akan merasa puas dan memotivasi pegawai untuk lebih meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan asas perhatian timbal balik yang dilakukan oleh Camat, penulis meneliti indikator dari asas perhatian timbal balik yaitu :

a. Memenuhi fasilitas kerja

Untuk dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Kadipaten Kabupaten Majalengka, Camat harus berusaha memahami fasilitas kerja pegawai, sehingga para pegawai Kantor Camat Kadipaten akan lebih mudah dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Dengan demikian tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

b. Menciptakan suasana kerja yang menyenangkan

Suasana kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja pegawai, sehingga pegawai merasa lebih antusias dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Camat hendaknya dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis diantara para pegawai Kantor Camat Kadipaten, sehingga akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan. Dengan demikian pegawai akan dapat melaksanakan seluruh tugas pekerjaannya dengan baik, maka dengan sendirinya disiplin kerja pegawai akan meningkat.

c. Memperhatikan aktualisasi diri pegawai

Berdasarkan pelaksanaan motivasi dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Kadipaten Kabupaten Majalengka, Camat harus memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk mengaktualisasikan dirinya, sehingga kecakapan, kemampuan dan keahlian pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan dilakukan dengan benar.

Untuk mengetahui sampai sejauh mana usaha Camat dalam melaksanakan asas-asas motivasi dengan menerapkan asas perhatian timbal balik, dapat diketahui melalui tanggapan responden terhadap indikator dari asas-asas motivasi tersebut, seperti yang tertuang pada tabel berikut :

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Terhadap Upaya Camat Dalam Menerapkan Asas Perhatian Timbal Balik (N=18)

| No | Indikator Pertanyaan | Kriteria Jawaban | | | | | | Jumlah | |
|----|---|------------------|------|---------------|------|--------------|------|--------|-----|
| | | Selalu | | Kadang-kadang | | Tidak Pernah | | | |
| | | f | % | f | % | f | % | F | % |
| 1 | Memenuhi fasilitas kerja | 13 | 72,2 | 3 | 16,7 | 2 | 11,1 | 18 | 100 |
| 2 | Menciptakan suasana kerja yang menyenangkan | 11 | 61,1 | 4 | 22,2 | 3 | 16,7 | 18 | 100 |

| | | | | | | | | | |
|---|--|----|------|---|------|---|------|----|-----|
| 3 | Memperhatikan aktualisasi diri pegawai | 13 | 72,2 | 3 | 16,7 | 2 | 11,1 | 18 | 100 |
|---|--|----|------|---|------|---|------|----|-----|

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2017

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel diatas, dapat diketahui tentang upaya Camat dalam menerapkan asas perhatian timbal balik, yaitu sebagai berikut:

1) Memenuhi fasilitas kerja

Sebanyak 13 responden (72,2%) menyatakan bahwa pelaksanaan motivasi Camat selalu memenuhi fasilitas kerja, sedangkan 3 responden (16,7%) menyatakan bahwa pelaksanaan motivasi Camat kadang-kadang memenuhi fasilitas kerja, sisanya 2 responden (11,1%) menyatakan bahwa pelaksanaan motivasi Camat tidak pernah memenuhi fasilitas kerja.

Dari tanggapan responden tersebut, dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan motivasi ternyata Camat belum sepenuhnya berusaha memenuhi fasilitas kerja, sehingga akan berdampak pada semangat kerja pegawai dan akan mempengaruhi disiplin kerja pegawai.

Melalui wawancara dengan Camat, diperoleh keterangan bahwa Camat selalu berusaha untuk memotivasi para pegawainya melalui asas perhatian timbal balik dengan memenuhi fasilitas kerja, sehingga akan tercipta kelancaran dalam penyelesaian pekerjaan pegawai.

Berdasarkan hasil observasi ternyata pelaksanaan motivasi oleh Camat melalui asas perhatian timbal balik dengan memenuhi fasilitas kerja pegawai belum sepenuhnya dilakukan, hal ini mengakibatkan para pegawai terlihat masing kurang semangat dalam melaksanakan tugasnya.

2) Menciptakan suasana kerja yang menyenangkan

Sebanyak 11 responden (61,1%) menyatakan bahwa dalam pelaksanaan motivasi Camat selalu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, sedangkan 4 responden (22,2%) menyatakan bahwa pelaksanaan motivasi Camat kadang-kadang menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, sisanya 3 responden (16,7%) menyatakan bahwa pelaksanaan motivasi Camat tidak pernah menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.

Dari tanggapan responden diatas dapat diketahui bahwa Camat sudah berupaya dalam menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, namun belum berjalan secara optimal, hal ini akan berdampak pada semangat kerja pegawai juga dapat mempengaruhi pada disiplin kerja pegawainya.

Berdasarkan hasil wawancara, diperoleh keterangan bahwa upaya motivasi melalui asas perhatian timbal

balik dengan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan selalu dilaksanakan, sehingga dapat terwujud adanya kerjasama yang baik dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Dari hasil observasi dapat dilihat bahwa dalam pelaksanaan motivasi Camat masih berupaya untuk menciptakan suasana yang menyenangkan, dengan kurang terciptanya suasana kerja yang menyenangkan akan berdampak pada kurangnya kerjasama antara para pegawai, hal ini dapat mempengaruhi kepada disiplin kerja pegawainya.

3) Memperhatikan aktualisasi diri pegawai

Sebanyak 13 responden (72,2%) menyatakan bahwa pelaksanaan motivasi Camat selalu memperhatikan aktualisasi diri pegawai, sedangkan 3 responden (16,7%) menyatakan bahwa pelaksanaan motivasi Camat kadang-kadang memperhatikan aktualisasi diri pegawai, sisanya 2 responden (11,1%) menyatakan bahwa pelaksanaan motivasi Camat tidak pernah memperhatikan aktualisasi diri pegawai.

Berdasarkan tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan motivasi Camat telah berupaya memperhatikan aktualisasi diri pegawai, namun belum dilaksanakan pada semuanya, sehingga masih terdapat beberapa pegawai kurang diperhatikan. Hal ini jelas berdampak terhadap peningkatan hasil

kerja pegawai dan akan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Kadipaten Kabupaten Majalengka.

Berdasarkan hasil observasi, dapat diketahui bahwa pelaksanaan motivasi Camat melalui asas perhatian timbal balik dengan memperhatikan aktualisasi diri pegawai selalu dilakukan, tetapi belum sepenuhnya dilakukan terhadap semua pegawai, hal ini dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Kadipaten Kabupaten Majalengka.

Berdasarkan uraian-uraian tentang penerapan indikator dari asas perhatian timbal balik, maka dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan motivasi Camat belum sepenuhnya menerapkan asas tersebut. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata dari asas tersebut, yaitu baru mencapai 68,5% sehingga secara keseluruhan baru mencapai predikat "cukup baik". Keadaan ini jelas akan menghambat dalam peningkatan hasil kerja pegawai dan nantinya akan mempengaruhi pada disiplin kerja pegawai.

Selanjutnya berdasarkan hasil angket yang penulis sebarakan tentang pelaksanaan motivasi oleh Camat, yang didasarkan pada asas-asas motivasi dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Kadipaten Kabupaten Majalengka, dapat diketahui rekapitulasi nilai tertinggi dalam penerapan asas-asas motivasi oleh

Camat, yaitu sebagaimana tertuang pada tabel berikut ini :

Tabel 4.12 Rekapitulasi nilai tertinggi dalam pelaksanaan asas-asas motivasi oleh Camat Kadipaten Kabupaten Majalengka (N=18)

| No | Indikator | F | % |
|----|--|-----|-------|
| 1 | Asas mengikutsertakan | | |
| | 1. Berpartisipasi dalam pengambilan keputusan | 12 | 66,7 |
| | 2. Menerima saran atau ide dari bawahan | 11 | 61,1 |
| | 3. Menumbuhkan kerja bersama (<i>team work</i>) | 10 | 55,6 |
| 2 | Asas komunikasi | | |
| | 1. Menginformasikan tujuan organisasi | 12 | 66,7 |
| | 2. Menciptakan komunikasi dua arah | 13 | 72,2 |
| | 3. Menggunakan bahasa yang mudah dimengerti | 14 | 77,8 |
| 3 | Asas pengakuan | | |
| | 1. Memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi | 10 | 55,6 |
| | 2. Pemberian penghargaan secara tulus | 10 | 55,6 |
| | 3. Menciptakan persaingan yang sehat | 11 | 61,1 |
| 4 | Asas wewenang yang didelegasikan | | |
| | 1. Meyakinkan para pegawai dalam pendelegasian wewenang | 11 | 61,1 |
| | 2. Memberikan wewenang kepada pegawai yang tepat | 12 | 66,7 |
| | 3. Memberikan wewenang disertai dengan pertanggung jawaban | 11 | 61,1 |
| 5 | Asas adil dan layak | | |
| | 1. Memberikan reward kepada pegawai yang berprestasi | 11 | 61,1 |
| | 2. Memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin | 11 | 61,1 |
| | 3. Menjelaskan mengenai hak dan kewajiban pegawai | 12 | 66,7 |
| 6 | Asas perhatian timbal balik | | |
| | 1. Memenuhi fasilitas kerja | 13 | 72,2 |
| | 2. Menciptakan suasana kerja yang menyenangkan | 11 | 61,1 |
| | 3. Memperhatikan aktualisasi diri pegawai | 13 | 72,2 |
| | Jumlah | 208 | 1156 |
| | Rata – rata = 1156 : 18 | | 64,20 |

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2017

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan asas-asas motivasi baru mencapai predikat “cukup baik” berdasarkan kriteria pengukuran analisis data (tabel 3.2). hal ini terlihat

dari nilai rata-rata rekapitulasi tertinggi penerapan asas-asas motivasi oleh Camat baru mencapai 64,2%. Kondisi demikian jelas menunjukkan bahwa Camat belum sepenuhnya berusaha dalam menerapkan asas-asas motivasi, sehingga dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

4.2.1.1 Variabel Disiplin Kerja Pegawai

Untuk mengetahui tentang disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Kadipaten Kabupaten Majalengka, penulis menyebarkan angket yang isinya menyangkut tentang beberapa indikator dari disiplin kerja pegawai. Adapun hasilnya adalah sebagaimana tertuang pada tabel berikut ini :

Tabel 4.13 Rekapitulasi tanggapan responden tentang disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Kadipaten Kabupaten Majalengka

(N=18)

| No | Indikator Pertanyaan | Kriteria Jawaban | | | | | | Jumlah | |
|----|--|------------------|------|---------------|------|--------------|------|--------|-----|
| | | Selalu | | Kadang-kadang | | Tidak Pernah | | | |
| | | f | % | f | % | f | % | F | % |
| 1. | Tepat masuk kerja | 10 | 55,6 | 5 | 27,8 | 3 | 16,7 | 18 | 100 |
| 2. | Tepat pulang kerja | 11 | 61,1 | 4 | 22,2 | 3 | 16,7 | 18 | 100 |
| 3. | Hati-hati dalam menggunakan bahan kantor | 12 | 66,7 | 4 | 22,2 | 2 | 11,1 | 18 | 100 |
| 4. | Hati-hati dalam menggunakan alat-alat kantor | 13 | 72,2 | 4 | 22,2 | 1 | 5,6 | 18 | 100 |
| 5. | Bekerja sesuai target yang telah ditetapkan | 9 | 50,0 | 5 | 27,8 | 4 | 22,2 | 18 | 100 |
| 6. | Pekerjaan dilakukan secara tepat | 9 | 50,0 | 6 | 33,3 | 3 | 16,7 | 18 | 100 |
| 7. | Penuh tanggung jawab | 12 | 66,7 | 5 | 27,8 | 3 | 16,7 | 18 | 100 |
| 8. | Sanggup mengambil | 14 | 77,8 | 2 | 11,1 | 2 | 11,1 | 18 | 100 |

| | | | | | | | | | |
|---------------------------------|----|-------|----|-------|----|-------|-----|-----|--|
| resiko | | | | | | | | | |
| Jumlah | 90 | 500,1 | 35 | 194,4 | 21 | 116,8 | 144 | 800 | |
| Rata-rata = $500,1 : 8 = 62,51$ | | | | | | | | | |

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2017

Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden di atas, maka dapat diketahui bahwa tingkat presentase rata-rata dari disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Kadipaten Kabupaten Majalengka, ternyata baru mencapai sebesar 62,51% dan bila dihubungkan dengan kriteria pengukuran analisa data, maka disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Kadipaten Kabupaten Majalengka baru mencapai predikat “Cukup Baik”. Hal ini menunjukkan disiplin kerja pegawai belum optimal.

Memperhatikan uraian hasil penelitian tentang pelaksanaan motivasi berdasarkan pada asas-asas motivasi, maka dapat diketahui bahwa motivasi Camat yang didasarkan pada asas-asas motivasi mempunyai hubungan serta pengaruh terhadap tingkat disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Kadipaten Kabupaten Majalengka. Hal ini terlihat dari motivasi Camat melalui penerapan asas-asas motivasi, dimana rekapitulasi nilai tertinggi dari penerapan asas-asas motivasi yang rata-rata sebesar (64,20%) dengan predikat “Cukup Baik”, menyebabkan disiplin kerja pegawai baru mencapai nilai rata-rata sebesar (62,51%) dan bila dihubungkan dengan kriteria penilaian data ternyata baru mencapai predikat “Cukup Baik”.

Kesimpulan penelitian penulis tentang pelaksanaan motivasi oleh Camat yang didasarkan pada asas-asas motivasi mencapai predikat “Cukup Baik” (64,20%), sedangkan disiplin kerja pegawai mencapai predikat “Cukup Baik” pula (62,51%). Hal ini menunjukkan pelaksanaan motivasi Camat memiliki hubungan sebab akibat dengan peningkatan disiplin kerja.

Hipotesis yang penulis ajukan “Jika pelaksanaan motivasi oleh Camat didasarkan pada asas-asas motivasi maka disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Kadipaten Kabupaten Majalengka Meningkatkan” dapat diterima dan terbukti kebenarannya.

4.2.2 Faktor-faktor penghambat Pelaksanaan Motivasi Oleh Camat Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kadipaten Kabupaten Majalengka

Dalam pelaksanaan motivasi untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai pada kantor Camat kadipaten Kabupaten Majalengka, Camat tidak terlepas dari faktor-faktor penghambat terutama dalam menjalankan program kerja. Dengan dilaksanakannya motivasi oleh Camat dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai,

agar para pegawai taat dengan ketentuan yang berlaku dan yang diharapkan sesuai rencana dan prosedur yang telah ditetapkan, maka hambatan-hambatan tersebut harus segera diatasi jangan sampai berlarut-larut sehingga disiplin kerja pegawai belum optimal.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan pada Kantor Camat Kadipaten Kabupaten Majalengka diperoleh gambaran bahwa yang menjadi faktor-faktor penghambat dalam pelaksanaan motivasi terhadap peningkatan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Terbatasnya waktu yang dimiliki oleh Camat, sehingga proses motivasi terhambat oleh waktu dan semakin banyaknya permasalahan maupun tanggung jawab yang pada akhirnya menghambat terhadap upaya meningkatnya disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat kadiipaten Kabupaten Majalengka.
2. Untuk menerapkan asas mengikutsertakan, yaitu dalam menumbuhkan atau membangkitkan motivasi kepada pegawai lebih kepada kapasitas dengan apa yang mereka lakukan, adanya perbedaan pemahaman dan kemampuan pegawai untuk memahami apa yang disampaikan, sehingga hasil pekerjaan tidak sesuai dengan apa yang diinginkan.

3. Untuk menerapkan asas pengakuan yaitu meratanya kemampuan anggaran kepada para pegawai, kemudian belum adanya pegawai yang memiliki prestasi tinggi dalam pelaksanaan tugasnya (baru mencapai standar rata-rata), sehingga sulit untuk menentukan kriteria penilaian pegawai.
4. Untuk menerapkan asas adil dan layak yaitu, belum adanya anggaran khusus untuk pemberian insentif kepada para pegawai yang layak mendapatkannya dan masih kurangnya pelatihan terhadap para pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai. Kemudian kurang adanya ketegasan untuk memberikan hukuman kepada pegawai yang melanggar peraturan ataupun pemberian insentif terhadap pegawai yang berprestasi.

4.2.3 Upaya-upaya yang dilakukan dalam mengatasi faktor-faktor penghambat pelaksanaan motivasi oleh Camat dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Kadipaten Kabupaten Majalengka

Upaya-upaya yang dilakukan oleh Camat dalam mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam melaksanakan motivasi terhadap disiplin kerja pegawai pada

Kantor Camat Kadipaten kabupaten Majalengka, adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengatasi hambatan keterbatasan waktu dalam proses pelaksanaan motivasi oleh Camat, maka dilakukan adanya pendelegasian wewenang kepada setiap para pegawai yang berdasarkan kepangkatan atau sistem senioritas pada unit-unit kerjanya.
2. Untuk mengatasi hambatan mengenai asas mengikutsertakan, maka Camat berupaya untuk menciptakan suasana kekeluargaan, serta dorongan untuk mengikuti diklat dan membangun komitmen.
3. Untuk mengatasi hambatan mengenai dalam hal perbedaan individu, maka dilakukan upaya meningkatkan pengetahuan, kecakapan dan keterampilan pegawai yaitu berupa mengikutsertakan para pegawai dalam pendidikan dan latihan dibidang tugasnya masing-masing.
4. Untuk mengatasi hambatan dalam hal keterbatasan dana, maka dilakukan skala prioritas dan mengajukan kenaikan anggaran.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai pelaksanaan motivasi oleh Camat dalam upaya maningkatkan disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Kadipaten Kabupaten Majalengka, maka penulis menyimpulkan sebagai berikut :

1. Camat belum sepenuhnya melaksanakan motivasi secara optimal, hal tersebut dapat terlihat dari penerapan asas-asas motivasi oleh Camat dengan perolehan rata-rata persentase baru mendapat predikat ‘cukup baik’. Jadi berdasarkan hal tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa ternyata Camat dalam pelaksanaan motivasi masih perlu berusaha lagi dalam menerapkan asas-asas motivasi, hal ini agar disiplin kerja pegawai pada kantor camat kadipaten kabupaten majalengka meningkat.
2. Pencapaian penerapan asas-asas motivasi yang baru mencapai 64,21% dengan predikat “cukup baik”, akan berpengaruh terhadap proses pelaksanaan pekerjaan dari para pegawai, dengan begitu dapat diartikan hasil kerjanya belum optimal.
3. Pencapaian penerapan disiplin kerja pegawai yang baru mencapai 62,50% dengan predikat “cukup baik”.
4. Untuk mengetahui keseluruhan dari penerapan asas-asas motivasi oleh Camat Kadipaten

Kabupaten Majalengka, maka dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Dalam menerapkan asas mengikutsertakan, Camat baru mencapai predikat “cukup baik”, dalam hal ini dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap terhambatnya peningkatan disiplin kerja pegawai.
- b. Dalam menerapkan asas komunikasi, Camat baru mencapai predikat “cukup baik”, hal ini dapat menghambat peningkatan disiplin kerja pegawai, hal ini hendaknya dapat memberi penjelasan tentang tujuan organisasi dan pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan.
- c. Dalam penerapan asas pengakuan, Camat baru mencapai predikat “cukup baik”, hal ini dapat menghambat peningkatan disiplin kerja pegawai dan pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian disiplin kerja pegawai.
- d. Dalam menerapkan asas wewenang yang didelegasikan, Camat baru mencapai predikat “cukup baik”, hal tersebut dapat

berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai dan pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku

- Fahmi, Irham 2013. *teori Organisasi*, Jakarta : ALFABETA
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT.RINEKA CIPTA
- Hasibuan, S.P Malayu 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.BUMI AKSARA
- _____, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.BUMI AKSARA
- _____, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.BUMI AKSARA
- Nawawi, Hadari dan Hadari Martini 1994, *Ilmu Administrasi*, Pontianak : GHALIA INDONESIA
- Uno, B. Hamzah 2006, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Gorontalo : PT. BUMI AKSARA
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Makassar : ALFABETA
- Pasolong, Harbani. 2016. *Teori Administrasi Publik*. Cetakan Ketujuh. Bandung : Alfabeta
- Riswukoho, 1998. *Disiplin Kerja Pegawai*, Jakarta : Galia Indonesia
- Soegeng, Prijodarminto 1992. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, Jakarta : PARAMITA
- Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alphabeta



_____ 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung :

Alfabeta

_____ 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung :

Alfabeta

Syafri, Wirman 2012. *Studi Tentang Administrasi Publik*. Jakarta : PT Glora Aksara Pratama