



**PELAKSANAAN MOTIVASI OLEH CAMAT DALAM UPAYA
MENCAPAI EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI
PADA KANTOR CAMAT LEMAHSUGIH
KABUPATEN MAJALENGKA**

Oleh :

H. B. ARIS NURDIANA, Drs, M.Si

ABSTRAK

Berkaitan dengan penyusunan penelitian yang diberi judul “Pelaksanaan Motivasi Oleh Camat Dalam Upaya Mencapai Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Lemahsugih Kabupaten Majalengka”, penyusun melaksanakan penelitian untuk mengetahui sejauhmana pelaksanaan motivasi Camat terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Lemahsugih Kabupaten Majalengka. Berdasarkan pengamatan penyusun selama melaksanakan penelitian, ternyata masih ditemukan indikasi-indikasi masalah yang mengarah bahwa pelaksanaan motivasi Camat belum terlaksana secara optimal sehingga efektivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Lemahsugih Kabupaten Majalengka masih belum tercapai.

Hal tersebut diduga karena Camat belum melaksanakan motivasi secara optimal, khususnya dalam menerapkan prinsip-prinsip motivasi.

Metode penelitian yang digunakan penyusun yaitu metode deskriptif analisis, setelah penyusun melakukan pengolahan data dari jawaban responden, ternyata pelaksanaan motivasi Camat, khususnya dalam penerapan prinsip-prinsip motivasi baru mencapai 68%, dan efektivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Lemahsugih Kabupaten Majalengka baru mencapai 58,75%.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan motivasi yang didasarkan prinsip-prinsip motivasi mempunyai pengaruh terhadap pencapaian efektivitas kerja pegawai, karena dari kedua variabel masing-masing baru mencapai predikat Cukup sesuai hasil prosentase kriteria pengukuran. Dengan demikian, maka hipotesis yang penyusun ajukan yaitu: “Jika pelaksanaan motivasi oleh Camat berdasarkan prinsip-prinsip motivasi, maka efektivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Lemahsugih Kabupaten Majalengka tercapai”. dapat diterima dan terbukti kebenarannya.

PENDAHULUAN

Pembangunan adalah suatu usaha yang dilakukan secara sadar, terus menerus, bertahap dan berkesinambungan guna mewujudkan kehidupan masyarakat yang adil dan makmur, baik material maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Dalam perkembangannya Pemerintah Republik Indonesia menerapkan kebijakan otonomi daerah sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.

Kebijakan otonomi daerah berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah membawa konsekuensi yang mendasar dalam sistem penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. Hal ini dimungkinkan berkenaan dengan berbagai kewenangan baru yang begitu luas yang dimiliki oleh Pemerintah Daerah.

Dalam rangka mendukung keberhasilan penyelenggaraan otonomi daerah, Kabupaten Majalengka tengah melaksanakan Pembangunan di segala bidang yang menyangkut semua aspek



kehidupan, yaitu Bidang Sosial, Politik, Ekonomi, Budaya, Agama, dan Pertahanan Keamanan. Oleh karena itu, pelaksanaan pembangunan harus dilaksanakan dengan baik, sistematis, efektif, dan efisien.

Beberapa aspek yang harus dipersiapkan adalah Sumber Daya Manusia, Sumber Daya Keuangan, Sarana dan Prasarana serta Sumber Daya lainnya. Kesiapan Sumber Daya Manusia aparatur pemerintahan daerah khususnya yang berkaitan dengan profesionalitas aparatur pemerintah merupakan sesuatu yang mutlak harus dilaksanakan, sehingga dalam penyelenggaraan otonomi daerah didukung oleh adanya aparatur pemerintah daerah yang memiliki kemampuan dan semangat kerja yang memadai dalam melaksanakan tugas, serta memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan berbagai tugas, sehingga memiliki kualitas dan efektivitas kerja yang tinggi.

Dari pernyataan tersebut di atas, peran pegawai pemerintah daerah dalam menyelenggarakan otonomi daerah sangat dominan. Pegawai pemerintah daerah harus mampu melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya sebagai konsekuensi dari semakin kritis dan semakin luasnya tuntutan masyarakat terhadap peningkatan mutu pelayanan pemerintah. Oleh sebab itu, pegawai pemerintah harus mampu mengimbangi dengan baik.

Demikian pula halnya dengan aparatur pemerintahan Kantor Camat Lemahsugih Kabupaten Majalengka sebagai bagian dari ujung tombak keberhasilan pembangunan dan penyelenggaraan pemerintahan di wilayah tersebut, serta sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, maka perlu adanya pegawai yang memiliki kemampuan,

kecakapan, keterampilan, dan semangat kerja yang baik. Sehingga efektivitas kerja pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Salah satu penunjang keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di wilayah Kecamatan Lemahsugih Kabupaten Majalengka, dalam hal ini Camat sebagai penggerak dan titik tolak dari pelaksanaan sebuah organisasi, harus mampu mendorong dan mengarahkan bawahannya kepada pencapaian kerja yang baik, sehingga tercipta suatu efektivitas kerja yang optimal.

Tercapainya efektivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Lemahsugih sangat ditentukan oleh kemampuan Camat dalam memimpin, membina dan mengarahkan para pegawai dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, yaitu dengan melaksanakan motivasi. Keberhasilan pelaksanaan motivasi tersebut di atas sangat tergantung pada kemampuan Camat dalam menerapkan Prinsip-prinsip Motivasi dengan baik, sehingga akan tercipta suatu efektivitas kerja pegawai yang optimal.

Berdasar kepada pengamatan penyusun pada waktu melaksanakan kegiatan penelitian, diperoleh gambaran bahwa efektivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Lemahsugih Kabupaten Majalengka masih rendah. Hal tersebut dapat terlihat dari indikator-indikator sebagai berikut :

- 1) Masih terdapat keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh beberapa pegawai, misalnya : laporan kegiatan pekerjaan dalam hal laporan program raskin. Laporan seharusnya dilaksanakan pada tanggal 15, namun terkadang

laporan baru dilaksanakan pada tanggal 20 pada setiap bulannya.

- 2) Masih terdapat beberapa pegawai yang belum memahami program/rencana kerja yang telah ditentukan. Hal itu menunjukkan bahwa beberapa pegawai masih kurang atau belum memiliki kemampuan, keterampilan dan kecakapan dalam pelaksanaan tugasnya, kurang memahamitupoksi, prosedur dan tata kerja.
- 3) Masih terdapat adanya kekurang disiplin beberapa pegawai, dengan datang (masuk kerja) tidak tepat waktu dan pulang lebih awal dari ketentuan waktu yang berlaku.

Permasalahan tersebut menurut dugaan penyusun disebabkan oleh Camat yang belum melaksanakan motivasi secara optimal terhadap para pegawai tersebut, khususnya dalam menerapkan prinsip-prinsip motivasi.

Rumusan Masalah

Agar tidak terjadi penganalisisan yang salah, baik secara teori maupun praktik dalam penelitian ini dan berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka untuk memecahkan masalah yang telah penyusun uraikan, maka penyusun mencoba untuk merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan motivasi oleh Camat dalam upaya mencapai efektivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Lemahsugih Kabupaten Majalengka.
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan motivasi oleh Camat Lemahsugih Kabupaten Majalengka.
3. Upaya-upaya apakah yang dilakukan oleh Camat Lemahsugih Kabupaten

Majalengka dalam menanggulangi faktor-faktor penghambat tersebut.

Tujuan

Penelitian yang dilakukan penyusun bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui, memahami dan menganalisis bagaimana motivasi oleh Camat dalam upaya mencapai efektivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Lemahsugih Kabupaten Majalengka.
2. Untuk mengetahui, memahami dan menganalisis faktor-faktor penghambat yang dihadapi Camat dalam pelaksanaan motivasi dalam upaya mencapai efektivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Lemahsugih Kabupaten Majalengka.
3. Untuk mengetahui, memahami dan menganalisis upaya-upaya apa yang dilakukan oleh Camat dalam menanggulangi faktor-faktor penghambat tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Motivasi

Setiap organisasi memiliki tujuan yang hendak dicapai dan untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan suatu *team work* dari orang-orang yang bergabung dalam organisasi tersebut. Dalam usaha untuk mencapai tujuan perlu ada kerjasama satu sama lain baik secara formal maupun informal.

Perkembangan zaman berdampak terhadap banyaknya permasalahan-permasalahan yang mengakibatkan adanya pengembangan organisasi dengan tujuan mengutamakan spesialisasi kerja. Dengan semakin tumbuhnya spesialisasi kerja, kecenderungan adanya pengutamaan diri sendiri atau unit kerjanya saja tanpa menghiraukan individu dan unit kerja



yang lainnya akan semakin besar, sehingga menimbulkan dampak yang lebih jauh yaitu ketidakserasian kerja dan semangat kerja, untuk mengatasi hal tersebut maka diperlukan motivasi.

Motivasi ditinjau dari segi ilmu administrasi dan manajemen merupakan suatu fungsi atau alat yang berkaitan dengan manusia sebagai pelaksana atau penggerak orang-orang agar mau melakukan kegiatan-kegiatan organisasi, sehingga bagi pimpinan motivasi merupakan kegiatan tak kalah pentingnya dalam meningkatkan keberadaan organisasi.

Untuk lebih jelasnya berikut penulis kemukakan mengenai pengertian motivasi menurut para ahli sebagai berikut :

Menurut Malayu SP. Hasibuan dalam bukunya yang berjudul “Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas” mengemukakan sebagai berikut : “Motif adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang; setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”. (2014 : 95).

Selanjutnya Malayu SP. Hasibuan dalam bukunya yang berjudul “Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas” juga mengemukakan sebagai berikut : “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan”. (2014 : 95).

Sedangkan menurut Sondang P. Siagian dalam bukunya yang berjudul “Filsafat Administrasi” mengemukakan bahwa:

“Penggerakan (*Motivating*) dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis”. (2014 : 106).

John F. Mee yang dikutip Handyaningrat dalam bukunya yang berjudul “Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen” Mengemukakan bahwa :

“Motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja atau dorongan kerja kepada para karyawan untuk bekerja lebih bergairah sehingga mereka dengan sadar mau bekerja demi tercapainya tujuan organisasi secara berdayaguna dan berhasilguna”. (1996:25).

Malayu SP. Hasibuan dalam bukunya “Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah” mengemukakan pengertian Motivasi sebagai berikut : “Motivasi adalah pemberian daya perangsang atau gairah kerja kepada pegawai agar bekerja dengan segala daya upaya”. (2004:184).

Buchari Zainun dalam bukunya “Manajemen dan Motivasi” menyatakan bahwa :

“Motivasi dapat ditempatkan sebagai bagian yang sangat penting dan fundamental dari kegiatan manajemen sehingga segala sesuatunya dapat ditujukan kepada pengerahan potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan dan menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi serta dapat meningkatkan antusiasme kebersamaan dalam menjalankan

tugas-tugas perseorangan atau dalam organisasi. Dalam hubungannya dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang, maka motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan untuk bekerja menurut ukuran atau batasan-batasan yang ditetapkan”. (1986 :43).

Buchari Zainun juga mengemukakan mengenai usaha-usaha positif dalam rangka menyelenggarakan motivasi untuk meningkatkan semangat gairah atau rangsangan kerja dalam bukunya “Manajemen dan Motivasi” usaha-usaha itu adalah sebagai berikut :

- (1). Orientasi.
 - (2). Supervisi.
 - (3). Partisipasi.
 - (4). Komunikasi.
 - (5). Rekognasi.
 - (6). Delegasi.
 - (7). Kompetisi.
 - (8). Integrasi.
 - (9). Motivasi Silang.
- (1986 : 95-96-97).

Kemudian Sondang P. Siagian dalam buku yang berjudul “Filsafat Administrasi” mengemukakan tentang pelaksanaan fungsi *motivating* dalam organisasi dapat dijalankan dengan baik dengan menggunakan teknik-teknik sebagai berikut :

- 1) Jelaskan tujuan organisasi kepada setiap anggota organisasi.
- 2) Usahakan agar setiap orang menyadari, memahami, serta menerima baik tujuan tersebut.
- 3) Jelaskan filsafat yang dianut pimpinan organisasi dalam

menjalankan kegiatan-kegiatan organisasi.

- 4) Jelaskan kebijakan yang ditempuh oleh pimpinan organisasi dalam usaha pencapaian tujuan.
- 5) Usahakan agar setiap orang mengerti struktur organisasi.
- 6) Jelaskan peranan apa yang diharapkan oleh pimpinan organisasi untuk dijalankan oleh setiap orang.
- 7) Tekankan pentingnya kerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang diperlukan.
- 8) Perlakukan setiap bawahan sebagai manusia dengan penuh pengertian.
- 9) Berikan penghargaan serta pujian kepada karyawan yang cakap dan teguran serta bimbingan kepada orang-orang yang kurang mampu bekerja.
- 10) Yakinkan setiap orang bahwa dengan bekerja baik dalam organisasi tujuan pribadi orang-orang tersebut akan tercapai semaksimal mungkin. (2014 : 110-111).

Sedangkan Malayu SP. Hasibuan dalam bukunya yang berjudul “Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas” mengemukakan tentang tujuan pemberian motivasi sebagai berikut :

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan;
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan;
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan;

- 4) Mempertahankan loyalis dan kestabilan karyawan;
 - 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan;
 - 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan;
 - 7) Menciptakan hubungan suasana kerja yang baik;
 - 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan;
 - 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan;
 - 10) Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya;
 - 11) Menningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku;
- (2014 : 97-98).

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut di atas, satu sama lain berbeda redaksinya dan fokus perhatiannya tetapi disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pegawainya dalam memberikan inspirasi semangat dalam mengerjakan pekerjaan dengan segala upayanya.

Dengan demikian manusia bersedia melakukan sesuatu untuk orang lain kalau terdapat motivasi tertentu. Pada umumnya motivasi yang tepat akan dapat mendorong orang lain lebih tertarik dan bersemangat dalam pekerjaan sehingga dapat diharapkan hasil yang lebih baik karena disertai dengan kegairahan dan keikhlasan mereka bekerja sehingga pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian efektivitas kerja pegawai kepada pencapaian tujuan organisasi.

Prinsip-prinsip Motivasi

Motivasi merupakan daya dorong dalam diri manusia yang menimbulkan atau menyebabkan manusia itu berbuat sesuatu yang berhubungan erat dengan persoalan seseorang terhadap kebutuhannya. Dengan kata lain pemahaman mengenai motivasi bawahan akan sangat membantu pimpinan untuk mengarahkan kegiatannya sesuai dengan tujuan organisasi. Untuk melaksanakan motivasi tersebut dalam penulisan ini dipakai Prinsip-prinsip Motivasi menurut pendapat A.A. Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan" mengemukakan sebagai berikut :

- (1). Prinsip Partisipasi.
 - (2). Prinsip Komunikasi.
 - (3). Prinsip Mengakui Andil Bawahan.
 - (4). Prinsip Pendelegasian Wewenang.
 - (5). Prinsip Memberi Perhatian.
- (2013 : 100).

Untuk lebih memperjelas pemahaman mengenai prinsip-prinsip motivasi, penulis uraikan sebagai berikut :

Prinsip Partisipasi

Setiap orang dalam organisasi mempunyai gagasan atau ide-ide untuk kegiatan dalam pencapaian suatu tujuan. Untuk mengembangkan ide-ide tersebut, maka pada setiap merumuskan suatu kegiatan atau pengambilan keputusan atas suatu masalah hendaknya para pegawai diikutsertakan dalam menunjang kelancaran pelaksanaan kegiatan tersebut. Dengan mengikutsertakan bawahan dalam memutuskan suatu kegiatan, atau dengan kata lain bahwa bawahan harus ikut berpartisipasi aktif dengan memberikan ide-ide atau saran-saran, maka mereka

ikut bertanggungjawab atas tercapainya tujuan organisasi tersebut. Dengan demikian mereka akan lebih meningkatkan kesungguhannya dalam bekerja yang akan menghasilkan keefektifan kerja dan mendorong terselenggaranya sasaran yang ingin dicapai secara efektif dan efisien.

Prinsip Komunikasi

Motivasi untuk mencapai hasil informasi atas sesuatu hal dari seorang pimpinan terhadap bawahannya sangat penting dan diperlukan. Jika seorang pimpinan secara nyata berusaha untuk selalu memberikan informasi kepada bawahannya, maka bawahannya akan merasa dihargai dan akan bekerja dengan lebih giat lagi. Hal ini dikarenakan terdapat kecenderungan adanya rasa ingin mengetahui suatu informasi, maka semakin banyak pula minat perhatiannya terhadap hal itu, dan para bawahan akan merasa dihargai dan akan lebih giat lagi dalam bekerjanya prinsip ini menjadikan pimpinan mampu berkomunikasi secara efektif dalam arti menumbuhkan dengan memberitahukan hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas dan kegiatan untuk mencapai tujuan/sasaran.

Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Motivasi untuk mencapai hasil kecenderungan meningkat, jika kepada bawahan diberikan pengakuan atas sumbangannya terhadap hasil-hasil yang dicapai. Bawahan akan bekerja keras dan rajin, apabila mereka terus menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usaha kegiatan yang dilakukannya. Jika kita memberi pujian kepada seseorang yang patut menerimanya, maka seakan-akan ditegaskan bahwa kita menganggapnya seorang regu yang penting dan patut dihargai. Pengakuan dan

pujian harus diberikan dihadapan umum, maka artinya akan dua kali lipat pengakuannya.

Prinsip ini dimaksudkan dimana pimpinan mau memberikan pengakuan secara terus menerus dan terus terang dan bangga bilamana seorang bawahannya dapat bekerja sebaik mungkin, pemberian pengakuan atas keberhasilan seorang bawahan secara ikhlas dan bukan sekedar basa-basi. Untuk itu dalam prinsip ini, pimpinan harus menghindari sikap-sikap dengan perkataan yang mempesona tanpa realisasinya. Pengakuan ini diberikan jangan berlebihan, karena akan memberikan dampak dari para bawahan yang mempunyai sifat angkuh dan atau lupa diri.

Prinsip Pendelegasian Wewenang

Motivasi untuk mencapai hasil-hasil akan bertambah kalau bawahan diberikan wewenang untuk mengambil keputusan-keputusan yang mempengaruhi hasil-hasil itu. Jika atasan memberikan sesuatu pekerjaan kepada bawahan, maka dengan tindakan ini diambil oleh para bawahan dalam mengambil keputusan sendiri sehingga mereka bertanggung jawab atas segala sesuatu pekerjaan tersebut. Pemimpin yang cakap adalah pemimpin yang dapat mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab kepada bawahannya.

Salah satu kebijakan seorang pimpinan yaitu memberikan delegasi wewenang kepada bawahan dalam mengambil keputusan-keputusannya sendiri berarti memperlengkapinya dengan kepentingan atas hasil-hasil yang akan dicapainya. Tidak ada pendorong yang lebih besar daripada menjadikan bawahan untuk bertanggung jawab atas sebagian usaha kegiatannya, memberikan wewenang untuk mengambil keputusan

yang membawa hasil atau kegagalan dan memberikan ganjaran berdasarkan prestasinya.

Untuk terselenggaranya pendelegasian wewenang dengan baik, maka seorang pemimpin harus melihat :

- 1) Kemampuan pegawai, dengan mengetahui kemampuan pegawai merupakan dasar berpijak dalam upaya memberikan beban dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Pemberian wewenang dan tanggung jawab yang tidak sesuai dengan kemampuannya akan memberikan dampak negatif bagi terselenggaranya bagi wewenang itu sendiri;
- 2) Penjabaran dalam uraian tugas dan pekerjaan yang jelas dan tertulis merupakan tolok ukur bagi upaya pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang diberikan, dan sebaliknya ketidakjelasan dalam uraian tugas pekerjaan akan mendorong adanya penyimpangan dalam batas-batas wewenang yang telah diberikan kepadanya sesuai dengan fungsinya.

Prinsip Memberi Perhatian

Bawahan akan dapat dimotivasi untuk mencapai hasil-hasil yang kita inginkan, sejauh kita menaruh minat terhadap hasil-hasil yang mereka inginkan. Bila ingin supaya bawahan menaruh minat terhadap tujuan-tujuan, maka kita harus menumbuhkan suatu perhatian yang kuat dan ikhlas terhadap mereka dengan apa yang mereka capai.

Semakin banyak pimpinan mengetahui keperluan bawahan, semakin banyak tujuan-tujuan organisasi dapat dihubungkan dengan pribadinya, semakin besar dan langsung perhatian mereka untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Dengan demikian kita mengetahui bahwa semakin banyak kita membantu para bawahan mencapai tujuan, maka semakin besar sumbangannya untuk mencapai hasil-hasil yang diinginkan.

Memperhatikan beberapa pengertian/uraian di atas kiranya dapat dipahami bahwa motivasi pada dasarnya adalah proses upaya seorang pimpinan untuk memahami lebih lanjut tentang sifat, perilaku dan keinginan-keinginan masing-masing anggota organisasi atau bawahannya dalam melaksanakan tugasnya demi mewujudkan tujuan organisasi tersebut.

Jadi dengan mengetahui dan memahami motif mereka bekerja, maka pimpinan dapat lebih mudah untuk memberikan motivasi kepada bawahannya. Dengan kata lain mereka (bawahan) mau dimotivasi, karena melalui pekerjaan itu mereka akan mendapatkan sesuatu hal yang menjadi keinginannya. Oleh karena itu lebih giat dan lebih rajin bawahan bekerja, maka pencapaian tujuan organisasi lebih cepat tercapai.

Pengertian Efektivitas Kerja

Berhasil dan tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan tergantung kepada kemampuan para pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Apabila hasil kerja sesuai dengan apa yang telah ditentukan, maka keadaan itu dapat dikatakan efektif.

Untuk lebih memperjelas pemahaman mengenai pengertian efektivitas kerja, di bawah ini penulis akan kemukakan pendapat beberapa para ahli:

Menurut Pariata Westra yang dikutip The Liang Gie dalam bukunya "Ensiklopedia Administrasi" yaitu :

“Efektif berarti terjadinya sesuatu efek atau akibat yang dikehendaki dalam suatu perubahan dan efektivitas diartikan sebagai suatu keadaan yang mengandung pengertian mengenai terjadinya suatu efek atau akibat yang dikehendaki”. (1977 : 147).

Sedangkan Menurut The Liang Gie dalam buku “Ensiklopedia Administrasi”, bahwa :

“Efektivitas adalah suatu keadaan yang mengandung pengertian mengenai suatu efek atau akibat yang dikehendaki. Kalau seseorang melakukan perbuatan dengan maksud tertentu yang memang dikehendakinya maka orang itu dikatakan efektif kalau menimbulkan akibat atau mempunyai maksud sebagaimana yang dikehendakinya”. (1977 : 108).

Menurut Soekarno dalam bukunya “Dasar-dasar Manajemen” mengemukakan pengertian efektivitas sebagai berikut :

“Efektivitas adalah pencapaian tujuan atau hasil yang dikehendaki tanpa menghiraukan faktor-faktor tenaga, waktu, biaya, pikiran, dan lain-lain yang telah dikeluarkan atau digunakan”. (1986 : 24).

Malayu SP. Hasibuan dalam bukunya yang berjudul “Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas” mengemukakan bahwa : “Kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan”. (2014 : 94).

T. H. Hani Handoko dalam bukunya “Manajemen” menyatakan bahwa : “Efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk

mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. (2001 : 7).

Sedangkan mengenai pengertian efektivitas kerja menurut Sondang P. Siagian dalam bukunya “Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi” menyatakan sebagai berikut “

“Secara sederhana dapat dikatakan bahwa efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan/ditetapkan. Artinya apakah pelaksanaan sesuatu tugas dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan, dan tidak terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakannya dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu”. (1997 : 151).

Menurut Handyaningrat dalam bukunya “Pengantar Studi Administrasi dan Manajemen” mengemukakan definisi sebagai berikut :

“Efektifitas Kerja adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Jelasnya bila sasaran atau tujuan telah tercapai sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya adalah efektif. Pada prinsipnya, penilaian terhadap tercapai tidaknya tujuan suatu kegiatan atau suatu sistem”. (1990:160).

The Liang Gie dalam buku “Administrasi Perkantoran Modern” mengemukakan bahwa : “Efisiensi adalah suatu asas dasar tentang perbandingan terbaik antara suatu usaha dengan hasilnya”. (2009 : 171).

Kemudian The Liang Gie dalam bukunya “Administrasi Perkantoran Modern” menyatakan bahwa : “Efisiensi Kerja adalah perbandingan terbaik antara suatu kerja dengan hasil yang dicapai oleh kerja itu”. (2009 : 173).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa efektivitas merupakan pengukuran yang berkaitan antara pelaksanaan suatu pekerjaan dengan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk dapat mencapai Efektivitas Kerja, seorang pegawai harus memperhatikan beberapa indikator dalam pelaksanaan tugasnya. Adapun yang menjadi indikator Efektivitas menurut Ibrahim Lubis dalam bukunya “Pengendalian dan Pengawasan Proyek dalam Manajemen”, bahwa indikator dari Efektivitas Kerja adalah sebagai berikut :

Efektivitas Kerja berarti bahwa segala sesuatu dilaksanakan dengan berdayaguna yang berarti tepat, cepat, hemat, dan selamat.

1. Tepat, ialah apa yang dikehendaki tercapai, kena sasaran, memenuhi target, apa yang dicita-citakan menjadi realitas.
2. Cepat, ialah sebelum waktu yang ditetapkan pekerjaan tersebut telah selesai atau sesuai dengan waktu yang ditetapkan pekerjaan dapat diselesaikan.
3. Hemat, ialah dengan biaya yang sekecil-kecilnya memperoleh apa yang diharapkan, tanpa terjadi pemborosan dalam bidang apapun dalam pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan tersebut.

4. Selamat, ialah segala sesuatu sampai pada tujuan yang dimaksud tanpa mengalami hambatan-hambatan yang dapat menyebabkan kegagalan sebagian atau seluruh usaha pencapaian tujuan tersebut. (1985 : 33).

Dari pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja pegawai adalah merupakan suatu proses pencapaian tujuan dengan rencana sebelumnya secara tepat dan suatu keadaan yang menunjukkan sasaran atau tujuan yang telah tercapai sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penyusun menggunakan metode deskriptif analisis yaitu metode penelitian yang didasarkan fakta-fakta atau kenyataan yang ada pada saat sekarang. Kemudian fakta-fakta tersebut dikumpulkan dalam sebuah data, selanjutnya dianalisis sehingga hasil analisis tersebut dapat dipergunakan untuk menarik suatu simpulan.

Jenis data dan Informasi

Data Primer

Menurut S. Nasution data primer adalah data yang dapat diperoleh langsung dari lapangan atau tempat penelitian. Sedangkan menurut Lofland bahwa sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan. Kata-kata dan tindakan merupakan sumber data yang diperoleh dari lapangan dengan mengamati atau mewawancarai. Peneliti menggunakan data ini untuk mendapatkan informasi langsung tentang kepemimpinan Kepala Dinas dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan

Komunikasi dan Informatika Kabupaten Majalengka.

Data sekunder

Data sekunder adalah data-data yang didapat dari sumber bacaan dan berbagai macam sumber lainnya yang terdiri dari surat-surat pribadi, buku harian, notula rapat perkumpulan, sampai dokumen-dokumen resmi dari berbagai instansi pemerintah. Data sekunder juga dapat berupa majalah, buletin, publikasi dari berbagai organisasi, lampiran-lampiran dari badan-badan resmi seperti kementerian-kementerian, hasil-hasil studi, hasil survey, studi histories, dan Peneliti juga menggunakan data sekunder berupa hasil angket yang disebarkan kepada pegawai Dinas untuk memperkuat penemuan dan melengkapi informasi yang telah dikumpulkan melalui data sprimer yang terkait dengan masalah penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Mengenai teknik-teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penyusun adalah sebagai berikut :

1. Studi Kepustakaan, yaitu cara penelitian dengan jalan mempelajari buku-buku dan peraturan-peraturan, dengan tujuan untuk memahami konsep-konsep yang berkaitan dengan materi yang dibahas dan sasaran penelitian.
2. Studi Lapangan, yaitu suatu penelitian yang dilakukan secara langsung dilapangan terhadap obyek yang sedang diteliti untuk mendapatkan data yang diperlukan, dengan meliputi :
 - a. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan langsung terhadap obyek penelitian dengan mencatat kegiatan yang sedang berlangsung yang terdapat dalam obyek penelitian.

- b. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan terpadu secara langsung kepada responden yang cukup memiliki data yaitu Camat Lemahsugih.
- c. Angket, yaitu teknik pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya dan dengan disediakan alternatif jawabannya untuk dipilih oleh responden.

Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik modus, yaitu suatu cara analisis dengan mengambil jawaban yang paling banyak. Dalam hal ini untuk menganalisis data, baik dari variabel bebas maupun terikat, penyusun hanya memfokuskan pada pilihan alternatif jawaban yang dipilih oleh responden, dimana yang paling banyak merupakan acuan untuk menganalisis data tersebut, yang hasilnya berbentuk prosentase.

Mengenai teknik modus yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada pendapat dari Suharsimi Arikunto dalam bukunya "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek", dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

P = Prosentase jumlah responden yang memberikan jawaban

f = Frekuensi responden yang memberikan jawaban

N = Jumlah yang dijadikan responden

PEMBAHASAN

Pelaksanaan Motivasi oleh Camat dalam Upaya Mencapai Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Lemahsugih Kabupaten Majalengka

Seperti apa yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa motivasi merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam organisasi, karena untuk melaksanakan berbagai tugas dan pekerjaan diperlukan adanya suatu kegiatan yang dapat memberikan dorongan atau semangat kerja pegawai, sehingga dengan adanya upaya seperti demikian dapat diharapkan tindakan-tindakan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dapat dilaksanakan dengan baik sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh organisasi tersebut.

Untuk membahas mengenai pelaksanaan motivasi oleh Camat dalam upaya mencapai efektivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Lemahsugih Kabupaten Majalengka, penyusun menyebarkan angket atau daftar pertanyaan kepada 20 orang responden yaitu seluruh pegawai pada Kantor Camat Lemahsugih Kabupaten Majalengka. Adapun teknik penentuan responden, penyusun menggunakan teknik sensus, teknik ini bisa juga disebut teknik sampel jenuh atau total sampling yaitu seluruh populasi dijadikan responden dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini, penyusun menyebarkan angket yang isinya menyangkut tentang pelaksanaan motivasi oleh Camat yang didasarkan pada penerapan prinsip-prinsip motivasi sebagaimana dikemukakan oleh A.A.

Anwar Prabu Mangkunegara, yaitu sebagai berikut :

- (1). Prinsip Partisipasi
- (2). Prinsip Komunikasi
- (3). Prinsip Mengakui Andil bawahan
- (4). Prinsip Pendelegasian Wewenang
- (5). Prinsip Memberi perhatian

Berikut penyusun akan menguraikan mengenai pelaksanaan motivasi Camat dalam upaya mencapai efektivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Lemahsugih Kabupaten Majalengka, ditinjau dari setiap penerapan prinsip-prinsip motivasi tersebut. Penyusun akan bahas mengenai pelaksanaan prinsip-prinsip motivasi satu persatu prinsip-prinsip di atas, yang diantaranya adalah :

Prinsip Partisipasi

Pelaksanaan motivasi oleh Camat hendaknya selalu mengajak para pegawai untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan demikian pegawai akan merasa dihargai dan dibutuhkan serta akan menumbuhkan dan meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil suatu keputusan di bidang tugasnya masing-masing akan menjadikan para pegawai merasa diberi keleluasaan bergerak dan berpikir di dalam menjalankan tugasnya, dengan demikian para pegawai merasa turut ikut di dalam proses pencapaian tujuan organisasi, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap peningkatan semangat dan gairah kerja pegawai.

Untuk mengetahui penerapan prinsip partisipasi dalam pelaksanaan motivasi oleh Camat, penyusun melakukan penelitian terhadap tiga sub

variabel dari prinsip partisipasi tersebut, diantaranya sebagai berikut :

- 1) Kesempatan berpartisipasi di dalam mengambil keputusan

Untuk dapat mencapai efektivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Lemahsugih Kabupaten Majalengka, maka Camat dalam melaksanakan motivasi harus memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk berpartisipasi di dalam mengambil keputusan. Diharapkan para pegawai akan merasa turut bertanggung jawab terhadap tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan melalui pengambilan keputusan tersebut. Dengan memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya masing-masing maka para pegawai akan merasa termotivasi untuk berusaha lebih meningkatkan disiplin kerjanya, karena mereka merasa diberi kepercayaan oleh pimpinannya.

- 2) Memperhatikan dan menerima saran, ide atau kritik dari bawahan (pegawai)

Selain memberi kesempatan para pegawai untuk berpartisipasi di dalam pengambilan keputusan, Camat juga harus memperhatikan saran-saran, ide atau kritikan dari bawahannya, yang artinya Camat harus bersifat terbuka terhadap setiap saran, ide, atau kritik dari para pegawai, sehingga para pegawai merasa dihargai keberadaannya dan dengan sendirinya akan menumbuhkan semangat dan gairah kerja pegawai.

- 3) Menumbuhkan semangat kerjasama (*team work*) diantara para pegawai

Dalam upaya mencapai efektivitas kerja pegawai, maka dalam proses pelaksanaan kerja harus dibentuk suatu *team work* sebagai cerminan partisipasi

pegawai. peran pimpinan sangat menentukan apakah diantara para pegawai mempunyai kebersamaan sehingga timbul suatu kerjasama harmonis yang pada akhirnya akan tercapai suatu efektivitas kerja.

Berdasarkan tanggapan responden diketahui mengenai penerapan tiga sub variabel dari prinsip partisipasi oleh Camat, yaitu sebagai berikut :

- 1) Partisipasi di dalam mengambil keputusan

Sebanyak 12 orang responden (60%) menyatakan bahwa Camat selalu berusaha memberikan kesempatan berpartisipasi dalam mengambil keputusan, sedangkan 5 orang responden (25%) menyatakan bahwa Camat kurang berusaha atau kadang-kadang berusaha untuk memberikan kesempatan berpartisipasi di dalam mengambil keputusan, dan sisanya sebanyak 3 orang responden (15%) menyatakan bahwa Camat tidak berusaha memberikan kesempatan berpartisipasi dalam mengambil suatu keputusan.

Memperhatikan tanggapan responden tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan motivasi Camat harus lebih berusaha memberikan kesempatan berpartisipasi di dalam mengambil keputusan, sehingga akan berpengaruh terhadap tercapainya efektivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Lemahsugih kabupaten Majalengka.

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa untuk memberikan kesempatan berpartisipasi kepada para pegawai terdapat kendala adanya perbedaan latar belakang pendidikan maupun penguasaan masalah oleh pegawai, dengan begitu partisipasi

pegawai dalam mengambil keputusan juga dilihat dari situasi dan kondisi yang ada.

Melalui pengamatan penyusun, ternyata perbedaan latar belakang pendidikan dan penguasaan masalah oleh pegawai menjadi penghambat dalam upaya memberikan kesempatan berpartisipasi dalam mengambil keputusan oleh para pegawai. Hal demikian terlihat dari masih adanya pegawai yang bersikap pasif dalam kegiatan rapat atau lainnya.

2) Memperhatikan penyampaian saran atau ide

Sebanyak 10 orang responden (50%) menyatakan bahwa Camat selalu berusaha memperhatikan penyampaian saran atau ide dari para pegawai, sedangkan 5 orang responden (25%) menyatakan bahwa Camat kurang berusaha atau kadang-kadang berusaha memperhatikan penyampaian saran atau ide para pegawai, dan sisanya juga 5 orang responden (25%) menyatakan Camat tidak berusaha memperhatikan penyampaian saran atau ide dari para pegawai.

Memperhatikan tanggapan responden tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa di dalam pelaksanaan motivasi, ternyata Camat belum sepenuhnya memperhatikan penyampaian saran atau ide dari pegawai. Camat hendaknya lebih terbuka dan bisa menerima saran atau ide dari para pegawai sehingga pegawai merasa dihargai dan diakui yang pada akhirnya akan menumbuhkan semangat dan gairah kerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa di dalam penyampaian saran atau ide dari pegawai selalu diperhatikan dan diterima dengan terbuka, akan tetapi di dalam penyampaiannya para pegawai seringkali

tidak memperhatikan waktu yang tepat dan begitu juga saran atau ide yang disampaikan masih terkesan kurang proporsional sehingga seolah-olah tidak ditanggapi oleh pimpinan.

Melalui pengamatan penyusun, ternyata masih terdapat beberapa pegawai yang kurang menguasai permasalahan sehingga saran atau ide yang disampaikan kurang relevan dengan masalah yang ada, dan terkadang memang penyampaian hal tersebut kurang memperhatikan ketepatan waktu di dalam menyampaikannya.

3) Mewujudkan/menumbuhkan suatu team work atau semangat kebersamaan

Sebanyak 14 orang responden (70%) menyatakan bahwa Camat selalu berusaha mewujudkan adanya suatu team work atau kebersamaan, sedangkan 4 orang responden (20%) menyatakan bahwa Camat kurang berusaha atau kadang-kadang berusaha untuk mewujudkan suatu team work dan kebersamaan, dan sebanyak 2 orang responden (10%) menyatakan bahwa Camat tidak berusaha menciptakan atau mewujudkan suatu team work atau kebersamaan diantara para pegawai.

Berdasarkan tanggapan responden tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa di dalam pelaksanaan motivasi, ternyata Camat telah berusaha mewujudkan adanya team work atau kebersamaan diantara para pegawai.

Melalui wawancara diperoleh keterangan bahwa untuk mewujudkan suatu team work atau kebersamaan terdapat kendala yaitu adanya perbedaan kemampuan dan perbedaan individu seperti perbedaan sosial maupun tingkat pendidikan diantara pegawai sehingga dapat memperlambat kelancaran di dalam bekerja namun selalu diupayakan untuk

terwujudnya suatu team work atau kebersamaan.

Dari uraian hasil penelitian, ternyata Camat belum sepenuhnya menerapkan ke tiga sub variabel dari prinsip partisipasi di atas, oleh karenanya Camat harus lebih berusaha lagi di dalam penerapan prinsip partisipasi tersebut agar efektivitas kerja pada Kantor Camat Lemahsugih Kabupaten Majalengka tercapai. Ternyata penerapan prinsip partisipasi yang dilakukan oleh Camat baru mencapai nilai rata-rata sebesar 60%, sehingga baru mencapai predikat “cukup”. Hal ini jelas akan menghambat terhadap peningkatan kerja pegawai pada Kantor Camat Lemahsugih Kabupaten Majalengka yang akhirnya akan menghambat di dalam upaya mencapai efektivitas kerja pegawai.

Prinsip Komunikasi

Pelaksanaan motivasi oleh Camat hendaknya selalu berusaha memberi informasi secara jelas kepada para pegawai tentang tujuan serta cara-cara mencapai tujuan organisasi. Melalui komunikasi tersebut, maka para pegawai akan merasa termotivasi sehingga tumbuh semangat kerja. Dalam upaya mencapai efektivitas kerja pegawai yaitu tercapainya target program-program Kecamatan yang salah satunya adalah program laporan kegiatan, maka peranan Camat sangat menentukan. Hal ini bisa tercapai apabila Camat di dalam melaksanakan motivasi menggunakan prinsip komunikasi yang benar.

Untuk mengetahui tentang penerapan prinsip komunikasi dalam melaksanakan motivasi oleh Camat, penyusun melakukan penelitian terhadap tiga sub variabel dari prinsip komunikasi tersebut, diantaranya sebagai berikut :

1) Memberikan informasi tentang tujuan organisasi

Di dalam memberikan informasi tentang tujuan organisasi Camat harus menjelaskannya secara luas dan jelas agar para pegawai dapat mengetahui tugas dan fungsinya di dalam pencapaian tujuan organisasi, melalui cara demikian maka akan dengan sendirinya dapat memotivasi para pegawai untuk lebih meningkatkan semangat dan gairah kerja serta disiplin kerja pegawai dan dengan demikian para pegawai termotivasi dalam melaksanakan tugasnya masing-masing dan akan berpengaruh terhadap pencapaian efektivitas kerja pegawai.

2) Menciptakan komunikasi dua arah diantara para pegawai

Komunikasi yang dilakukan oleh Camat hendaknya berusaha menciptakan komunikasi dua arah, sehingga terwujud saling pengertian diantara para pegawai di dalam melaksanakan tugasnya. Yaitu dikala akan menyampaikan informasi tentang tujuan organisasi atau menyampaikan rencana kerja kepada pegawai, sehingga para pegawai merasa dihormati, merasa dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan adanya komunikasi dua arah akan menciptakan arus informasi timbal balik diantara pegawai, sehingga terciptanya tujuan organisasi dapat terlaksana dengan baik.

3) Menggunakan bahasa yang mudah dimengerti

Agar di dalam penyampaian informasi mendapat hasil yang baik, maka penyampaian segala informasi harus menggunakan bahasa yang mudah dimengerti atau sederhana, sehingga pegawai dapat memahami informasi yang disampaikan dan memudahkan di dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Sehingga dapat mempengaruhi terhadap pencapaian efektivitas kerja pegawai.

Dari tanggapan responden diketahui mengenai upaya Camat dalam penerapan dari tiga sub variabel dari prinsip komunikasi, yaitu sebagai berikut :

- 1) Informasi tentang tujuan organisasi

Sebanyak 16 orang responden (80%) menyatakan bahwa Camat selalu berusaha memberikan informasi tentang tujuan organisasi, sedangkan sebanyak 4 orang responden (20%) menyatakan bahwa Camat kurang atau kadang-kadang berusaha memberikan informasi tentang tujuan organisasi, dan tidak ada responden yang menyatakan Camat tidak berusaha memberikan informasi tentang tujuan organisasi.

Berdasarkan tanggapan responden tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa di dalam melaksanakan motivasi ternyata Camat telah berusaha sepenuhnya secara optimal dalam memberikan informasi tentang tujuan dari organisasi, sehingga para pegawai yang kurang memahami tentang tujuan organisasi serta tugas pokok dan fungsinya dapat mengikuti dan memahami.

Melalui wawancara diperoleh keterangan bahwa di dalam komunikasi memberikan informasi tentang tujuan organisasi atau rencana kerja kepada para pegawai senantiasa selalu diberikan pada setiap rapat atau upacara pagi.

Melalui pengamatan penyusun, terlihat bahwa masih adanya pegawai yang belum mengerti tujuan organisasi namun hal ini dimungkinkan karena pengetahuan atau latar belakang kepribadian dan pendidikan pegawai yang masih rendah.

- 2) Menciptakan adanya komunikasi dua arah

Sebanyak 13 orang responden (65%) menyatakan bahwa Camat selalu berusaha menciptakan komunikasi dua arah diantara pegawai, sedangkan sebanyak 5 orang responden (25%) menyatakan bahwa Camat kurang berusaha atau kadang-kadang berusaha menciptakan komunikasi dua arah diantara pegawai, dan sebanyak 2 orang responden (10%) menyatakan bahwa Camat tidak berusaha untuk menciptakan komunikasi dua arah diantara para pegawai.

Dari hasil tanggapan responden tersebut diatas, maka dapat diketahui bahwa Camat dalam melaksanakan motivasi harus lebih berusaha di dalam menciptakan komunikasi dengan baik, terlihat dari pegawai yang hanya mementingkan tujuan individu dibandingkan saling pengertian terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Melalui wawancara diperoleh keterangan bahwa Camat selalu mengupayakan komunikasi diantara para pegawai seperti dalam kegiatan rapat agar terdapat kesatuan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil pengamatan penyusun, masih terdapat komunikasi yang belum tersampaikan secara merata, dikarenakan terkadang pegawai lebih memikirkan kepentingan individu dan terkadang dikala pegawai sedang tidak masuk kerja ia tidak mengetahui informasi yang ada, oleh karena itu informasi tentang tujuan organisasi atau rencana kerja yang disampaikan terkadang kurang optimal.

- 3) Penggunaan bahasa yang mudah dimengerti

Sebanyak 14 orang responden (70%) menyatakan bahwa Camat selalu berusaha menggunakan bahasa yang



mudah dimengerti dalam memberi informasi, sedangkan sebanyak 5 orang responden (25%) menyatakan bahwa Camat kadang-kadang berusaha untuk memberikan suatu informasi dengan menggunakan bahasa yang mudah dimengerti, dan 1 orang responden (5%) menyatakan bahwa Camat tidak pernah berusaha menggunakan bahasa yang bisa dimengerti oleh semua pegawai.

Berdasarkan tanggapan responden di atas, maka dapat diketahui bahwa Camat dalam melaksanakan motivasi telah berusaha menggunakan bahasa yang bisa dimengerti oleh setiap pegawai, mengingat setiap pegawai mempunyai perbedaan di dalam pengetahuan dan kepribadiannya.

Melalui hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa dalam setiap memberikan suatu informasi Camat selalu menggunakan bahasa yang dapat dimengerti oleh setiap pegawai agar memudahkan di dalam memahami tugas pekerjaannya.

Bedasarkan hasil pengamatan penyusun, memang terkadang dalam setiap melaksanakan tugas pekerjaannya, pegawai masih ada yang tidak sesuai dengan apa yang telah di informasikan oleh pimpinan, hal tersebut kemungkinan pegawai tidak mengerti semua dari informasi yang telah disampaikan.

Berdasarkan uraian-uraian tentang penerapan tiga sub variabel dari prinsip komunikasi, maka dapat diketahui bahwa Camat telah berusaha di dalam penerapan prinsip komunikasi, namun Camat harus lebih berusaha lagi karena ternyata penerapan prinsip komunikasi yang dilakukan baru mencapai nilai rata-rata sebesar 72%, sehingga baru mencapai predikat “cukup”. Hal ini akan berpengaruh terhadap tercapainya

efektivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Lemahsugih Kabupaten Majalengka.

Prinsip Mengakui Andil bawahan

Setiap orang pada dasarnya menginginkan sebuah pengakuan dan penghargaan dari lingkungan dimana orang tersebut berada, begitu juga dengan para pegawai yang ingin diakui keberadaan mereka di tempat mereka bekerja. Dengan begitu pimpinan organisasi dalam hal ini Camat Lemahsugih Kabupaten Majalengka, harus memberi perhatian dan mengakui andil dari bawahan atau para pegawai dengan senantiasa menghargai dan memperlakukannya dengan baik. Sehingga semangat dan gairah kerja para pegawai dapat meningkat, dan efektivitas kerja dapat tercapai dengan baik.

Untuk mengetahui sampai sejauh mana tentang penerapan prinsip mengakui andil bawahan, maka penyusun melakukan penelitian terhadap tiga sub variabel dari prinsip tersebut di atas, yaitu sebagai berikut :

- 1) Memberikan kewenangan kepada pegawai

Agar tercapainya efektivitas kerja yang optimal maka seorang pimpinan di dalam melaksanakan motivasinya harus berusaha selalu menghargai dan mengakui andil dari para pegawai di dalam melakukan pekerjaan, sebagai wujud pengakuan dari seorang pimpinan.

Dengan memberikan kewenangan kepada pegawai sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, maka hal ini bisa disebut sebagai bagian dari pengakuan terhadap andil dari pegawai di dalam bekerja dan pegawaiipun akan lebih merasa di akui keberadaannya dan senantiasa akan lebih bersemangat di dalam bekerja dan bertanggung jawab atas

pemberian kewenangan di dalam pelaksanaan pekerjaannya. Sehingga akan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

2) Memberikan penghargaan secara tulus

Melakukan pemberian penghargaan akan lebih mempunyai makna bagi para pegawai apabila diberikan secara tulus dan langsung oleh pimpinan, karena akan berpengaruh terhadap prestasi serta keikhlasan pegawai di dalam pelaksanaan pekerjaannya, hal demikian akan lebih baik jika diberikan dihadapan umum karena akan lebih memberikan motivasi bagi diri pegawai tersebut, namun jangan sampai memberikan sesuatu dengan secara berlebihan. Dengan begitu akan memudahkan dalam pencapaian efektivitas kerja pegawai.

3) Menciptakan persaingan yang sehat

Di dalam sebuah organisasi pasti akan timbul adanya suatu konflik, konflik tersebut bisa saja mempengaruhi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Adanya persaingan diantara pegawai hal ini menunjukkan adanya kompetisi, tugas pimpinan yaitu mengarahkan agar persaingan didalam kompetisi kerja dapat membawa manfaat terhadap pencapaian tujuan organisasi dan bisa menjadikan motivasi terhadap pegawai agar lebih bersemangat dan giat dalam bekerja. Hal ini membuat pegawai ingin terus berprestasi di dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga akan terlihat persaingan diantara para pegawai di dalam bekerja.

Dari tanggapan responden diketahui mengenai penerapan dari tiga sub variabel dari prinsip mengakui andil bawahan, yaitu sebagai berikut :

1) Pemberian kewenangan kepada pegawai

Sebanyak 12 orang responden (60%) menyatakan bahwa Camat selalu berusaha memberikan kewenangan kepada pegawai sesuai tugas pokok dan fungsinya, sedangkan 6 orang responden (30%) menyatakan bahwa Camat kadang-kadang berusaha untuk memberikan kewenangan kepada pegawai sesuai tugas pokok dan fungsinya, dan sebanyak 2 orang responden (10%) menyatakan Camat tidak pernah memberikan kewenangan terhadap pegawai sesuai tugas pokok dan fungsinya.

Berdasarkan tanggapan responden di atas, maka dapat diketahui bahwa Camat di dalam melaksanakan motivasi harus lebih berusaha di dalam memberikan kewenangan kepada pegawai sesuai tugas pokok dan fungsinya. Sehingga di dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas yang diberikan bisa berjalan dengan baik dan benar.

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa Camat di dalam memberikan kewenangan kepada pegawai selalu melihat dari aspek pekerjaan dan tugas yang akan diberikan kepada pegawai sehingga dapat memberikan kewenangan kepada pegawai sesuai tugas pokok dan fungsinya.

Melalui penelitian diperoleh hasil, bahwa Camat di dalam memberikan kewenangan memang diberikan terhadap pegawai yang mampu melaksanakan dari apa yang akan diperintahkan, meskipun terkadang bukan kepada pegawai yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya namun mungkin pegawai tersebut menurut pimpinan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

2) Pemberian penghargaan secara tulus

Sebanyak 14 orang responden (70%) menyatakan bahwa Camat selalu berusaha memberikan suatu penghargaan secara tulus, sedangkan 5 orang responden (25%) menyatakan bahwa Camat kadang-kadang berusaha memberikan suatu penghargaan secara tulus, dan 1 orang responden (5%) menyatakan bahwa Camat tidak berusaha memberikan suatu penghargaan secara tulus.

Berdasarkan tanggapan responden tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa Camat di dalam melaksanakan motivasi telah dapat memberikan penghargaan secara tulus kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja, sehingga semangat dan gairah kerja pegawai akan meningkat dan dapat berpengaruh terhadap pencapaian efektivitas kerja pegawai.

Dari hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa Camat selalu berusaha memberikan suatu penghargaan secara tulus kepada pegawainya yang memiliki prestasi kerja, dengan memberikan sebuah pujian di dalam acara atau dihadapan umum sehingga menjadikan pegawai lebih terdorong untuk lebih berprestasi lagi di dalam bekerja.

Melalui pengamatan diperoleh hasil, bahwa Camat pada setiap kesempatan selalu berusaha memberikan sebuah pujian dan memberikan rasa semangat atas keberhasilan seorang pegawai di dalam tugas pekerjaannya dan diharapkan akan lebih meningkatkan lagi dengan apa yang telah dicapai. Hal tersebut menunjukkan bahwa Camat memberikan suatu pujian terhadap pegawai, diberikan secara tulus.

3) Persaingan kerja yang sehat

Sebanyak 12 orang responden (60%) menyatakan bahwa Camat selalu berusaha menciptakan situasi persaingan kerja yang sehat diantara para pegawai, sedangkan sebanyak 4 orang responden (20%) menyatakan bahwa Camat kadang-kadang berusaha menciptakan situasi persaingan kerja yang sehat diantara para pegawai, dan juga 4 orang responden (20%) menyatakan Camat tidak berusaha menciptakan persaingan yang sehat diantara para pegawai.

Berdasarkan tanggapan responden tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa Camat di dalam melaksanakan motivasi harus lebih berusaha dalam menciptakan situasi persaingan yang sehat diantara para pegawai, sehingga para pegawai dapat bersaing secara sehat di dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya untuk bisa berprestasi, dengan begitu pegawai merasa termotivasi dan akan tumbuh semangat kerja dari para pegawai.

Dari hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa di dalam menciptakan situasi persaingan diantara para pegawai masih terdapat kendala berupa keterbatasan sarana penunjang dan fasilitas kerja sehingga menghambat lancarnya pelaksanaan tugas dan pekerjaan para pegawai, hal tersebut akan menghambat terciptanya persaingan yang sehat diantara para pegawai.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, yaitu tentang usaha Camat dalam menerapkan prinsip mengakui andil bawahan, maka dapat diketahui bahwa Camat harus lebih berusaha dalam penerapan prinsip mengakui andil bawahan, terlihat dari perolehan nilai rata-rata baru mencapai 63%, sehingga baru mencapai predikat "cukup". Hal ini

dengan sendirinya akan berpengaruh terhadap tercapainya efektivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Lemahsugih Kabupaten Majalengka.

Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pendelegasian wewenang adalah suatu tindakan pimpinan untuk memperluas wilayah tindakannya, di dalam pendelegasian wewenang seorang pimpinan harus menentukan tanggung jawab kepada bawahannya dan juga menentukan bawahan manakah yang akan dipilih untuk tugas-tugas tertentu sesuai dengan bidang tugasnya sehingga dalam melaksanakan pendelegasian wewenang semua kegiatan organisasi seperti pengambilan keputusan berjalan dengan baik, namun semua itu tidak terlepas dari kendali pimpinan dan pengambilan keputusan terakhir tetap berada pada pimpinan.

Untuk mengetahui tentang penerapan prinsip pendelegasian wewenang oleh Camat, penyusun melakukan penelitian terhadap tiga sub variabel dari prinsip motivasi tersebut yaitu sebagai berikut :

1) Meyakinkan para pegawai dalam pendelegasian wewenang

Pendelegasian wewenang akan berhasil secara optimal dan berpengaruh kepada pencapaian efektivitas kerja pegawai, apabila pimpinan organisasi berusaha meyakinkan kepada pegawai yang diberi wewenang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya bahwa ia mampu melaksanakan wewenang tersebut, karena dengan begitu pegawai merasa diberi kepercayaan dan akan berusaha melaksanakan pekerjaan dengan baik.

2) Memberikan kewenangan kepada pegawai yang tepat

Didalam mendelegasikan kewenangan seorang pimpinan harus tepat

memberikan kepada pegawai sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Dengan begitu akan mempermudah proses pencapaian tujuan organisasi dan untuk menghindari adanya kecemburuan diantara para pegawai dengan begitu pegawai akan melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga efektivitas kerja pegawai tercapai.

3) Pemberian wewenang disertai pertanggungjawaban

Didalam pendelegasian wewenang harus dengan adanya pertanggungjawaban dari pegawai yang diberikan kewenangan, hal ini untuk mencegah timbulnya penyalahgunaan wewenang oleh pegawai yang diberi wewenang tidak memperluas wewenangnya pada tingkat yang tidak pernah diberikan wewenang oleh pimpinan atau lebih dari kewenangan yang diberikan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Dengan memberikan kewenangan dengan disertai pertanggungjawaban akan menjadikan pegawai lebih berhati-hati dan tidak keluar atau melebihi dari apa yang didelegasikan pimpinan kepada pegawai tersebut. Dengan cara seperti ini pegawai selain merasa mendapat kepercayaan juga akan termotivasi agar di dalam bekerja bisa lebih baik sehingga akan mencapai efektivitas kerja sesuai tugas pokok dan fungsinya.

Dari tanggapan responden diketahui tentang penerapan tiga sub variabel dari prinsip pendelegasian wewenang yaitu sebagai berikut :

1) Meyakinkan pegawai dalam pendelegasian wewenang

Sebanyak 15 orang responden (75%) menyatakan bahwa Camat selalu berusaha meyakinkan pegawai di dalam pendelegasian wewenang, sedangkan sebanyak 4 orang responden (20%)

menyatakan bahwa Camat kadang-kadang berusaha meyakinkan pegawai di dalam pendelegasian wewenang, dan 1 orang responden (5%) menyatakan Camat tidak berusaha meyakinkan pegawai di dalam pendelegasian wewenang.

Berdasarkan tanggapan responden tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa Camat di dalam melaksanakan motivasi telah berusaha secara optimal dalam meyakinkan pegawai terhadap pemberian wewenang sekaligus menunjukkan bahwa Camat memberikan motivasi di dalam pendelegasian wewenang tersebut. Dengan meyakinkan kepada pegawai yang mendapat pendelegasian wewenang maka pegawai merasa lebih siap dan termotivasi sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa di dalam pendelegasian wewenang Camat selalu memberikan kepada pegawai sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, serta selalu meyakinkan pegawai bahwa mereka mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Melalui pengamatan diperoleh hasil, bahwa Camat dalam mendelegasikan wewenang selalu meyakinkan kepada pegawai yang ragu atas kemampuan dirinya sendiri, sehingga dengan terus menerus dimotivasi maka pegawai menjadi paham akan tugas pokok dan fungsinya dan terbiasa akan pekerjaan yang diperintahkan oleh pimpinan.

2) Pemberian wewenang kepada pegawai yang tepat

Sebanyak 16 orang responden (80%) menyatakan bahwa Camat selalu berusaha memberikan wewenang kepada pegawai yang tepat, sedangkan sebanyak 3 orang responden (15%) menyatakan

bahwa Camat kadang-kadang berusaha memberikan wewenang kepada pegawai yang tepat, dan 1 orang responden (5%) menyatakan bahwa Camat tidak berusaha memberikan wewenang kepada pegawai yang tepat.

Dari tanggapan responden tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa Camat dalam melaksanakan motivasi selalu memberikan wewenang untuk pendelegasian di dalam tugas atau pekerjaan kepada pegawai yang tepat, sehingga efektivitas di dalam pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa Camat dalam mendelegasikan wewenang selalu kepada pegawai yang tepat, selain kepada pegawai yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya terhadap tugas atau pekerjaan yang diberikan, Camat juga mempunyai kriteria pegawai yang dianggap mampu melaksanakan pekerjaan tersebut bilamana pegawai yang sesuai sedang tidak ada, maka pencapaian tujuan akan tetap bisa tercapai.

Melalui pengamatan diperoleh hasil, bahwa Camat dalam mendelegasikan wewenang selalu memberikan kepada pegawai yang tepat, terlihat dari adanya orang yang dapat dipercaya dan dianggap mampu untuk menerima dari wewenang yang diberikan oleh pimpinan.

3) Pemberian wewenang disertai pertanggungjawaban

Sebanyak 16 orang responden (80%) menyatakan bahwa Camat selalu berusaha dalam memberikan wewenang disertai dengan adanya pertanggungjawaban, sedangkan sebanyak 4 orang responden (20%) menyatakan bahwa Camat kadang-kadang berusaha dalam memberikan wewenang disertai



dengan adanya pertanggungjawaban, dan tidak ada yang menyatakan bahwa Camat tidak berusaha memberikan wewenang dengan adanya pertanggungjawaban.

Dari tanggapan responden tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa Camat dalam melaksanakan motivasi selalu menerapkan prinsip pendelegasian wewenang disertai pertanggungjawaban, sehingga prestasi kerja pegawai bisa optimal serta berpengaruh terhadap efektivitas pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa di dalam setiap memberikan wewenang, Camat selalu meminta pertanggungjawaban dari pegawai yang mendapat pendelegasian wewenang, oleh karena itu para pegawai sudah terbiasa dan selalu mempertanggungjawabkan dengan apa yang menjadi tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Melalui pengamatan diperoleh hasil, bahwa para pegawai telah terbiasa dengan pendelegasian wewenang yang diberikan oleh pimpinan dan selalu mengutamakan pertanggungjawaban dari setiap pekerjaannya, hal tersebut menjadikan tujuan pencapaian organisasi bisa lebih efektif.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, yaitu tentang usaha Camat dalam menerapkan prinsip pendelegasian wewenang dapat diketahui bahwa Camat telah berusaha secara optimal di dalam penerapan prinsip pendelegasian wewenang, terlihat dari perolehan nilai rata-rata mencapai 78%, sehingga mencapai predikat “baik”. Meskipun mendapatkan hasil yang dalam batas minimal terhadap pencapaian predikat baik, namun hal ini akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian efektivitas kerja pegawai pada Kantor

Camat Lemahsugih Kabupaten Majalengka.

Prinsip Memberi Perhatian

Prinsip memberi perhatian merupakan perpaduan antara tujuan individu dengan tujuan organisasi atau dapat dikatakan tujuan dari organisasi juga merupakan tujuan individu. Agar tercapai di dalam prinsip memberi perhatian maka harus disertai dengan pemenuhan kebutuhan pegawai seperti pemenuhan kebutuhan fasilitas kerja yang diperlukan untuk supaya mempermudah di dalam melaksanakan pekerjaan untuk tercapainya suatu tujuan organisasi dengan baik. Kemudian penciptaan suasana kerja yang kondusif dapat memberikan rasa nyaman terhadap pegawai yang sedang bekerja, dan selain seorang pimpinan itu harus memperhatikan dan menghargai hasil kerja daripada pegawai, pimpinan juga harus dapat memberikan kesempatan kepada pegawai dalam hal menambah pengetahuan dan kemampuan untuk bidang kerjanya sehingga mereka merasa diakui keberadaannya dan termotivasi untuk terus berprestasi di dalam bekerja.

Untuk mengetahui tentang penerapan prinsip memberi perhatian oleh Camat, penyusun melakukan penelitian terhadap tiga sub variabel dari prinsip motivasi tersebut yaitu sebagai berikut :

1) Memenuhi kebutuhan fasilitas kerja

Untuk terciptanya keefektifan kerja pegawai pimpinan harus berusaha memenuhi kebutuhan fasilitas kerja yang diperlukan oleh para pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan agar dapat mencapai suatu target pekerjaan dengan cepat dan mudah. Dengan begitu tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

2) Menciptakan suasana kerja yang menyenangkan

Terciptanya suasana kerja yang menyenangkan bagi para pegawai di dalam bekerja akan dapat memotivasi pegawai, sehingga pegawai lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja, selain itu pimpinan harus selalu berusaha menciptakan suatu hubungan yang baik diantara para pegawai karena hal tersebut merupakan sebagian kewajiban dari seorang pimpinan untuk dapat menciptakan suasana yang menyenangkan yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi dengan baik dan efektif.

3) Memperhatikan aktualisasi diri pegawai

Setiap orang mempunyai rasa dan keinginan untuk meningkatkan kemampuan, dan di era sekarang meningkatkan suatu kemampuan di dalam diri itu merupakan suatu tuntutan zaman, khususnya bagi para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat pula meningkatkan jenjang karirnya. Hal demikian sudah menjadi bagian dari tugas seorang pimpinan untuk memberi kesempatan kepada para pegawai untuk meningkatkan karir dan memperluas pengetahuannya melalui pendidikan baik pendidikan formal maupun non formal sebagai bagian dari aktualisasi diri para pegawai.

Dari tanggapan responden diketahui tentang penerapan tiga sub variabel dari prinsip memberi perhatian yaitu sebagai berikut :

1) Memenuhi kebutuhan fasilitas kerja

Sebanyak 15 orang responden (75%) menyatakan bahwa Camat selalu berusaha memenuhi kebutuhan fasilitas kerja para pegawai, sedangkan sebanyak 4 orang responden (20%) menyatakan

bahwa Camat kadang-kadang berusaha memenuhi kebutuhan fasilitas kerja para pegawai, dan 1 orang responden (5%) menyatakan bahwa Camat tidak berusaha memenuhi fasilitas kerja para pegawai.

Berdasarkan tanggapan responden tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa Camat dalam melaksanakan motivasi telah berusaha menerapkan prinsip memberi perhatian terhadap para pegawai, dengan begitu akan mempermudah pegawai di dalam bekerja.

Dari hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa di dalam memenuhi kebutuhan fasilitas kerja para pegawai mengalami hambatan dengan terbatasnya anggaran, oleh karena itu pemenuhan kebutuhan fasilitas kerja para pegawai dilakukan dengan cara bertahap.

Melalui hasil penelitian penyusun, dengan adanya keterbatasan anggaran maka fasilitas kerja tidak akan sekaligus terpenuhi, harus dilakukan dengan secara bertahap, dan hal tersebut tidak dapat dipungkiri akan berpengaruh terhadap tingkat keefektifan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

2) Terciptanya suasana kerja menyenangkan

Sebanyak 13 orang responden (65%) menyatakan bahwa Camat selalu berusaha menciptakan suasana yang menyenangkan terhadap pegawai di dalam bekerja, sedangkan sebanyak 5 orang responden (25%) menyatakan bahwa Camat kadang-kadang berusaha menciptakan suasana kerja yang menyenangkan untuk para pegawai, dan 2 orang responden (10%) menyatakan bahwa Camat tidak berusaha menciptakan suasana kerja yang menyenangkan untuk para pegawai.

Berdasarkan tanggapan responden tersebut di atas, maka dapat diketahui



bahwa Camat dalam melaksanakan motivasi harus lebih berusaha lagi untuk menciptakan suasana yang menyenangkan terhadap para pegawai di dalam bekerja, karena hal tersebut dapat mempengaruhi terhadap pencapaian efektivitas kerja pegawai.

Dari hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa untuk menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, maka Camat berusaha membina hubungan yang harmonis diantara semuanya. Dengan begitu para pegawai akan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan.

Melalui hasil penelitian penyusun, ternyata suasana kerja di Kantor Camat Lemahsugih Kabupaten Majalengka terbina dan diantara para pegawai terlihat mempunyai hubungan yang baik, dengan begitu dalam melaksanakan pekerjaan akan mendapat kenyamanan sehingga efektivitas kerja pegawai akan tercapai dengan baik.

3) Memperhatikan aktualisasi diri pegawai

Sebanyak 12 orang responden (60%) menyatakan bahwa Camat selalu berusaha memperhatikan aktualisasi diri para pegawai, sedangkan sebanyak 4 orang responden (20%) menyatakan bahwa Camat kadang-kadang berusaha memperhatikan aktualisasi diri para pegawai, serta sebanyak 4 orang responden (20%) menyatakan bahwa Camat tidak berusaha memperhatikan aktualisasi diri para pegawai.

Berdasarkan tanggapan responden tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa Camat dalam melaksanakan motivasi harus lebih berusaha lagi untuk memperhatikan aktualisasi diri para pegawai, agar para pegawai lebih bersemangat di dalam bekerja, sehingga

dapat mendukung tercapainya efektivitas kerja dan tujuan organisasi.

Dari hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa Camat telah berusaha memperhatikan terhadap aktualisasi diri para pegawai dengan mengikutsertakan para pegawai untuk mengikuti pendidikan dan latihan meskipun harus dengan secara bertahap, dan memberi kesempatan untuk melanjutkan pendidikan lagi ke jenjang yang lebih tinggi sepanjang tidak mengganggu terhadap pekerjaan.

Melalui hasil penelitian penyusun, Camat sudah berusaha memperhatikan aktualisasi diri para pegawainya dengan mengikutsertakan setiap ada pendidikan dan latihan dari program pemerintah dan memberi kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi lagi.

Berdasarkan uraian-uraian tentang penerapan tiga sub variabel dari prinsip memberi perhatian, maka dapat diketahui bahwa Camat harus lebih berusaha di dalam penerapan prinsip memberi perhatian, karena ternyata penerapan prinsip memberi perhatian yang dilakukan baru mencapai nilai rata-rata sebesar 67%, sehingga baru mencapai predikat “cukup”. Hal ini akan berpengaruh terhadap tercapainya efektivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Lemahsugih Kabupaten Majalengka.

Camat dalam penerapan Prinsip-prinsip motivasi masih perlu berusaha di dalam penerapan prinsip-prinsip motivasi. Hal ini terlihat dari rata-rata rekapitulasi tertinggi penerapan prinsip-prinsip motivasi oleh Camat baru mencapai sebesar (68%), bila dihubungkan berdasarkan kriteria pengukuran analisis data pada (Tabel 1.2), maka pelaksanaan motivasi oleh Camat baru mencapai predikat “Cukup”. Kondisi demikian jelas

menunjukkan bahwa Camat belum sepenuhnya berusaha di dalam menerapkan prinsip-prinsip motivasi, sehingga akan berpengaruh terhadap terhambatnya peningkatan disiplin dan tanggung jawab pegawai di dalam pelaksanaan tugas, yang pada akhirnya juga berpengaruh terhadap pencapaian efektivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Lemahsugih Kabupaten Majalengka.

Kemudian untuk mengetahui tentang tingkat efektivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Lemahsugih Kabupaten Majalengka, penyusun menyebarkan angket kepada 20 orang responden yaitu seluruh pegawai pada Kantor Camat Lemahsugih Kabupaten Majalengka yang isinya menyangkut tentang indikator dari efektivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Lemahsugih Kabupaten Majalengka yang dikemukakan sebagai berikut :

1. Tepat, dengan indikator : Kesesuaian pencapaian sasaran pekerjaan dengan apa yang diharapkan dan telah ditentukan.
2. Cepat, dengan indikator : Kesesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan waktu yang telah direncanakan.
3. Hemat, dengan indikator : Kesesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan pengeluaran anggaran tanpa terjadi pemborosan waktu, biaya, pikiran dan tenaga.
4. Selamat, dengan indikator : Tidak mengalami hambatan dan kesalahan berarti dalam melaksanakan pekerjaan dengan selalu berhati-hati.

Berdasarkan tanggapan responden diketahui tentang efektivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Lemahsugih

Kabupaten Majalengka, yaitu sebagai berikut ;

1. Kesesuaian pencapaian sasaran kerja dengan apa yang diharapkan dan telah ditentukan

Sebanyak 11 orang responden (55%) menyatakan bahwa pencapaian sasaran kerja selalu sesuai dengan apa yang diharapkan dan telah ditentukan, sedangkan sebanyak 7 orang responden (35%) menyatakan bahwa pencapaian sasaran kerja kadang-kadang sesuai dengan apa yang diharapkan dan telah ditentukan, dan 2 orang responden (10%) menyatakan bahwa pencapaian sasaran kerja tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dan telah ditentukan.

Dari tanggapan responden di atas dapat diketahui bahwa pencapaian sasaran pekerjaan belum sepenuhnya sesuai dengan apa yang diharapkan dan telah ditentukan, sehingga efektivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Lemahsugih Kabupaten Majalengka belum tercapai secara optimal.

2. Kesesuaian pelaksanaan kerja dengan waktu yang telah direncanakan

Sebanyak 11 orang responden (55%) menyatakan bahwa pelaksanaan kerja selalu sesuai dengan waktu yang telah direncanakan, sedangkan sebanyak 5 orang responden (25%) menyatakan bahwa pelaksanaan kerja kadang-kadang sesuai dengan waktu yang telah direncanakan, dan sebanyak 4 orang responden (20%) menyatakan bahwa pelaksanaan pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.

Dari tanggapan responden di atas, dapat diketahui bahwa pekerjaan belum sepenuhnya dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan, sehingga pencapaian efektivitas kerja tidak tercapai secara optimal.

3. Pelaksanaan dan pengeluaran anggaran kerja tanpa terjadi pemborosan waktu, biaya, pikiran dan tenaga

Sebanyak 13 orang responden (65%) menyatakan bahwa pelaksanaan dan pengeluaran anggaran kerja selalu tanpa terjadi adanya pemborosan, sedangkan sebanyak 5 orang responden (25%) menyatakan bahwa pelaksanaan dan pengeluaran anggaran kerja kadang-kadang tanpa terjadi adanya pemborosan, dan 2 orang responden (10%) menyatakan pelaksanaan pekerjaan dan pengeluaran anggaran kerja terjadi adanya pemborosan.

Berdasarkan tanggapan responden tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa pelaksanaan dan pengeluaran anggaran kerja belum sepenuhnya dapat dilakukan dengan tanpa terjadi adanya pemborosan, baik waktu, biaya, pikiran dan tenaga.

4. Tidak mengalami hambatan dan kesalahan berarti serta berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan

Sebanyak 12 orang responden (60%) menyatakan bahwa di dalam melaksanakan pekerjaan selalu berhati-hati dengan tidak mengalami hambatan dan kesalahan berarti, sedangkan sebanyak 6 orang responden (30%) menyatakan bahwa di dalam melaksanakan pekerjaan kadang-kadang tidak mengalami hambatan dan kesalahan berarti karena dengan selalu berhati-hati, dan 2 orang responden (10%) menyatakan bahwa di dalam melaksanakan pekerjaan mengalami hambatan dan kesalahan berarti meskipun dengan selalu berhati-hati.

Berdasarkan tanggapan responden tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa di dalam melaksanakan pekerjaan

masih terdapat adanya hambatan dan kesalahan yang berarti, sehingga dapat menimbulkan dampak terhadap pencapaian tujuan organisasi secara sebagian bahkan secara keseluruhan, oleh karena itu dapat menghambat dan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai.

Diketahui bahwa efektivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Lemahsugih Kabupaten Majalengka, ternyata angka rata-ratanya baru mencapai nilai rata-rata tertinggi sebesar 58,75%, sehingga bila dihubungkan dengan kriteria pengukuran analisis data maka efektivitas kerja pegawai baru mencapai predikat "Cukup". Tetapi baru sampai batas interval rendah dari predikat cukup sesuai kriteria pengukuran analisis data.

Memperhatikan uraian-uraian tentang penerapan prinsip-prinsip motivasi yang terangkum dalam (tabel 4.6), maka dapat diketahui bahwa pelaksanaan motivasi belum sepenuhnya didasarkan pada prinsip-prinsip motivasi, sehingga mempunyai pengaruh terhadap tingkat efektivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Lemahsugih Kabupaten Majalengka. Hal ini terlihat dari rekapitulasi nilai rata-rata tertinggi penerapan prinsip-prinsip motivasi sebesar 68% (tabel 4.6) dengan predikat "Cukup", menyebabkan pencapaian nilai rata-rata tertinggi efektivitas kerja pegawai baru mencapai sebesar 58,75% (tabel 4.8), dan bila dihubungkan dengan kriteria pengukuran analisis data, ternyata baru mencapai predikat "Cukup", dan baru mencapai batas rendah dari predikat cukup.

Berdasarkan uraian mengenai pembahasan pelaksanaan motivasi Camat dalam upaya mencapai efektivitas Kerja pegawai pada Kantor Camat Lemahsugih

Kabupaten Majalengka, maka dapat diketahui bahwa sesuai dengan hipotesis yang penyusun ajukan, yaitu “Jika pelaksanaan motivasi oleh Camat berdasarkan prinsip-prinsip motivasi, maka efektivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Lemahsugih Kabupaten Majalengka tercapai”, hal tersebut erat kaitannya serta terbukti kebenarannya dan dapat diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang penyusun lakukan tentang pelaksanaan motivasi Camat dalam upaya mencapai efektivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Lemahsugih Kabupaten Majalengka, maka penyusun mengambil suatu simpulan bahwa ;

Camat belum sepenuhnya dapat melaksanakan motivasi terhadap pegawai sesuai dengan prinsip-prinsip motivasi secara optimal. Hal demikian terlihat dari hasil penerapan prinsip-prinsip motivasi oleh Camat Lemahsugih Kabupaten Majalengka dengan memperoleh nilai rata-rata tertinggi baru mencapai 68%, sehingga apabila dihubungkan dengan standar prosentase analisis data baru mencapai predikat “Cukup”. Berdasarkan hal tersebut Camat harus berusaha lagi dalam melaksanakan motivasi terhadap pegawai di dalam penerapan prinsip-prinsip motivasi, karena dengan pencapaian hasil tersebut dalam penerapan prinsip-prinsip motivasi akan berpengaruh terhadap proses pelaksanaan pekerjaan dari para pegawai pada Kantor Camat Lemahsugih Kabupaten Majalengka, dalam artian hasil kerja yang belum optimal.

Untuk mengetahui keseluruhan mengenai penerapan prinsip-prinsip motivasi oleh Camat Lemahsugih

Kabupaten Majalengka, yaitu diuraikan sebagai berikut :

1. Dalam penerapan prinsip partisipasi, ternyata Camat belum sepenuhnya optimal dan harus lebih berusaha lagi di dalam penerapan prinsip partisipasi, terlihat dari nilai rata-rata sebesar 60 % dan hasil analisis data baru mencapai predikat “Cukup”. Hal ini terlihat dalam pemberian kesempatan berpartisipasi mengalami hambatan yang dikarenakan adanya perbedaan latar belakang pendidikan dan pengetahuan beberapa pegawai sehingga dapat menghambat pelaksanaan pekerjaan, seperti dalam penyampaian saran, ide, kritik yang terkadang tidak tepat waktu, tidak relevan, dan kurang proporsional dalam penyampiannya. Hal ini dapat menghambat dan berpengaruh terhadap upaya mencapai efektivitas kerja pegawai.
2. Dalam penerapan prinsip komunikasi, ternyata Camat telah berusaha secara optimal, namun Camat masih harus berusaha lagi karena penerapan prinsip komunikasi terlihat dari nilai rata-rata sebesar 72 % dan hasil analisis data baru mencapai predikat “Cukup”. Hal ini menunjukkan dalam menciptakan komunikasi dua arah di dalam penerapan prinsip komunikasi mengalami hambatan yang dikarenakan adanya perbedaan kepribadian yang berbeda diantara para pegawai sehingga dapat menghambat penyampaian segala informasi yang akhirnya komunikasi mengenai program tidak langsung berjalan efektif.
3. Dalam penerapan prinsip mengakui andil bawahan, ternyata Camat belum

sepenuhnya berusaha secara optimal dan harus lebih berusaha lagi karena penerapan prinsip mengakui andil bawahan terlihat dari nilai rata-rata sebesar 63 % dan hasil analisis data baru mencapai predikat “Cukup”. Hal ini menunjukkan dalam memberi kewenangan dan adanya persaingan kerja yang sehat diantara para pegawai di dalam penerapan prinsip mengakui andil bawahan mengalami hambatan dikarenakan terbatasnya sarana penunjang pekerjaan yang didasari keterbatasan anggaran, sehingga dapat berpengaruh terhadap upaya mencapai efektivitas kerja pegawai.

4. Dalam penerapan prinsip pendelegasian wewenang, ternyata Camat telah berusaha secara optimal, terlihat dari nilai rata-rata sebesar 78 % dan hasil analisis data dengan predikat “Baik”. Sehingga dengan hasil tersebut akan berpengaruh terhadap pencapaian efektivitas kerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi.
5. Dalam penerapan prinsip memberi perhatian, ternyata Camat belum sepenuhnya berusaha secara optimal dan harus lebih berusaha lagi karena penerapan prinsip memberi perhatian terlihat dari nilai rata-rata sebesar 67 % dan hasil analisis data baru mencapai predikat “Cukup”. Hal ini menunjukkan dalam pemenuhan kebutuhan pegawai dan aktualisasi diri pegawai seperti dalam hal tingkat pendidikan dan jenjang karir pegawai mengalami hambatan dikarenakan terbatasnya dana anggaran dan keterbatasan waktu yang pada akhirnya segala sesuatu yang menyangkut hal tersebut dilakukan

dengan penentuan skala prioritas, sehingga dengan begitu tentu akan berpengaruh di dalam upaya mencapai efektivitas kerja pegawai.

6. Faktor manusia atau pegawai
Dimana manusia atau pegawai selalu saja ada yang menyimpang dari aturan, sehingga bisa dikatakan kurangnya kesadaran pegawai terhadap kewajiban-kewajiban yang harus dilaksanakan. Selain dari itu karena kurangnya jumlah/kuota pegawai yang ada pada Kantor Camat Lemahsugih Kabupaten Majalengka, serta rendahnya disiplin pegawai sehingga menghambat pencapaian efektivitas kerja pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kemudian dalam pencapaian efektivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Lemahsugih Kabupaten Majalengka belum optimal dan masih perlu ditingkatkan. Hal tersebut terlihat dari pencapaian efektivitas kerja pegawai baru mencapai nilai rata-rata tertinggi 58,75%, dengan predikat “Cukup”.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Atmosudirjo, Prajudi. 1999. *Teori Organisasi*. Jakarta: STIA LAN Press.
- Gie, The Liang. 1997. *Ensiklopedia Administrasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.



- _____ 2009. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Handayani, Soewarno. 1996. *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Lubis, Ibrahim. 1985. *Pengendalian dan Pengawasan Proyek Dalam Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Manullang, M. 1977. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Malayu, Hasibuan. 2014. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____ 2004. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moekijat, 1974. *Prinsip-Prinsip Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan*. Bandung : Alumni.
- Siagian, Sondang, P. 1980. *Peran Staf Dalam Manajemen*. Jakarta : Gunung Agung.
- _____ 1989. *Organisasi, Kepemimpinan, dan Perilaku Administrasi*. Jakarta : Gunung Agung.
- _____ 2006. *Filsafat Administrasi*. Bandung : Sinar Baru.
- _____ 2014. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sarwoto. 2002. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soekarno. 1986. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- T. Hani Handoko. 2001. *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Zainun, Buchari. 1986. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- <http://skripsi.wordpress.com> . dilihat Senin 17 Februari 2014 pukul 18 : 40 WIB.
- <http://infoskripsi.com> . dilihat Senin 17 Februari 2014 pukul 18 : 40 WIB.