

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan makhluk sosial. Oleh karena itu dalam kehidupannya tidak ada yang akan terlepas dari suatu organisasi tertentu, baik yang cakupannya luas maupun cakupannya sempit, organisasi swasta atau organisasi pemerintah. Setiap organisasi pemerintah. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangatlah penting untuk diperhatikan untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan dikehendaki oleh organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang berkerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang – orang untuk berkerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Dengan kata lain ini faktor pendorong dari perilaku seseorang. Setiap aktivitas seseorang yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu hal yang mendorong. Dengan kata lain, faktor

pendorong perilaku seseorang tersebut adalah suatu kebutuhan yang dimiliki oleh setiap orang juga berbeda. Hal ini disebabkan oleh proses mental yang dilalui oleh setiap orang juga berbeda. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri ini pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialami dari lingkungan yang ada di sekitarnya.

Dalam meningkatkan produktivitas kinerja pegawainya, camat mempunyai cara dan strategi yang berbeda-beda. Camat harus memahami karakter dan juga kebutuhan dari para pegawai. Ketetapan dalam memberikan produk motivasi merupakan hal yang sangat menentukan semangat kerja para pegawai. Di saat Dalam meningkatkan produktivitas pegawainya, lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta pastilah mempunyai motivasi dan strategi yang berbeda-beda.

Kecamatan adalah bagian wilayah dari daerah Kabupaten/Kota yang dipimpin oleh Camat. Sehingga dari pengertian tersebut, kedudukan kecamatan merupakan bagian wilayah dari daerah Kabupaten.

Kecamatan selain sebagai perangkat daerah atau perwakilan pemerintah di wilayah kerjanya, kecamatan juga memiliki posisi terdepan dalam melayani masyarakat, dimana kecamatan seringkali menjadi wakil masyarakat dalam menyampaikan informasi, aspirasi, saran dan aduan masyarakat. Hal ini dapat dilihat dari proses perjalanan kecamatan selama ini dimana pembangunan nasional atau pembangunan daerah dalam berbagai aspek pembangunan mulai

dari organisasi Pemerintahan, ekonomi, pembangunan, kesejahteraan rakyat dan pelayanan umum.

Kecamatan dipimpin oleh seorang Camat yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati/wali kota melalui Sekretaris Daerah (merujuk pada ketentuan Ayat (1) Pasal 224 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah). Berdasarkan pengertian ini, maka kedudukan Camat berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati /Wali kota melalui Sekretaris Daerah.

Dengan adanya perubahan kedudukan Kecamatan sebagai Pemerintah Wilayah menjadi Perangkat Daerah Kabupaten, akan semakin mendukung pelaksanaan otonomi yang luas pada Daerah kabupaten atau Kota Kecamatan, sehingga Wilayah kerja Camat sebagai Perangkat Daerah, dapat dijadikan sebagai wadah untuk menampung aspirasi yang berkembang dimasyarakat. Dan pada akhirnya pelaksanaan otonomi yang luas di daerah Kabupaten atau dapat berjalan dengan baik dan mampu mensejahterakan kehidupan masyarakat di daerah Kabupaten. Kedudukan Pemerintah Kecamatan sebagai perangkat daerah juga mempunyai kekhususan dibandingkan dengan perangkat daerah lainnya dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya untuk mendukung pelaksanaan asas desentralisasi.

Organisasi harus memahami karakter dan juga kebutuhan dari para pegawai. Ketepatan dalam memberikan produk motivasi merupakan hal yang sangat menentukan semangat kerja para pegawai dalam hal meningkatkan

produktivitas. Apabila organisasi telah mampu memberikan ketepatan motivasi terhadap para pegawainya, maka secara tidak langsung memungkinkan untuk membentuk iklim dan suasana kerja yang nyaman bagi para pegawai. Di saat yang bersamaan, keterikatan emosional dan rasa memiliki terhadap organisasi akan muncul dan biasanya para pegawai akan selalu memberikan yang terbaik kepada organisasinya.

Secara tidak langsung sikap mental untuk selalu berkarya dengan lebih baik akan muncul dari para pegawai dan akan membawa kemajuan bagi organisasi. Sikap mental yang demikian akan memacu para pegawai untuk tidak cepat puas dalam setiap perolehan hasil sebuah pekerjaan dan akan selaluberusaha mendapatkan hasil yang sebaik mungkin. Dalam menunjang peningkatan produktivitas kerja pegawai, ada hal-hal yang sangat mempengaruhi yaitu perilaku/tindakan atasan dan aturan/kebijakan yang diterapkan oleh instansi pemerintahan itu sendiri. Atasan menjadi sebuah peran penting dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai. Melalui camat produktivitas kerja para pegawai dapat meningkat atau malah menurun. Atasan harus bijak dalam melihat kondisi dan situasi kerja para pegawai. Apabila intensitas semangat kerja para pegawai mulai menurun, maka atasan berperan sebagai motivator untuk memompa kembali semangat kerja tersebut demi meningkatnya produktivitas kinerja kerja.

Selain itu, faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kinerja para pegawai adalah penerapan aturan/kebijakan dalam insitansi itu sendiri. Maksudnya adalah semua aturan/kebijakan yang menjadi pedoman dalam melakukan pekerjaan harus dilaksanakan dengan baik. Tidak ada perbedaan

perlakuan dalam menjalankan aturan. Secara tidak langsung sebuah aturan dapat menjadi sebuah motivasi eksternal pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja. Kecamatan adalah bagian wilayah dari daerah Kabupaten yang dipimpin oleh Camat. Sehingga dari pengertian tersebut, Kedudukan kecamatan merupakan bagian wilayah dari daerah Kabupaten..

Kecamatan selain sebagai perangkat daerah atau perwakilan pemerintah di wilayah kerjanya, kecamatan juga memiliki posisi terdepan dalam melayani masyarakat, dimana kecamatan seringkali menjadi wakil masyarakat dalam menyampaikan informasi, aspirasi, saran dan aduan masyarakat. Hal ini dapat dilihat dari proses perjalanan kecamatan selama ini dimana pembangunan nasional atau pembangunan daerah dalam berbagai aspek pembangunan mulai dari organisasi Pemerintahan, ekonomi, pembangunan, kesejahteraan, rakyat dan pelayanan umum.

Kecamatan dipimpin oleh seorang Camat yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati/wali kota melalui Sekretaris Daerah (merujuk pada ketentuan Ayat (1) Pasal 224 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah). Berdasarkan pengertian ini, maka kedudukan Camat berada di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati /wali kota melalui Sekretaris Daerah.

Dengan adanya perubahan kedudukan Kecamatan sebagai Pemerintah Wilayah menjadi Perangkat Daerah Kabupaten, akan semakin mendukung pelaksanaan otonomi yang luas pada Daerah kabupaten Kecamatan, sehingga

Wilayah kerja camat sebagai Perangkat Daerah, dapat dijadikan sebagai wadah untuk menampung aspirasi yang berkembang dimasyarakat. Dan pada akhirnya pelaksanaan otonomi yang luas di daerah Kabupaten dapat berjalan dengan baik dan mampu mensejahterakan kehidupan masyarakat di daerah Kabupaten. Kedudukan Pemerintah Kecamatan sebagai perangkat daerah juga mempunyai kekhususan dibandingkan dengan perangkat daerah lainnya dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya untuk mendukung pelaksanaan asas desentralisasi.

Motivasi camat yang dilaksanakan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai belum optimal karena masih ada pegawai yang masih ada laporan-laporan kerja yang belum tepat waktu.

Berdasarkan permasalahan diatas penulis tertarik untuk membuat proposal penelitian dengan judul **“Motivasi Camat Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Gempol Kabupaten Cirebon”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Pada latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka dapat diberikan rumusan masalah pada penelitian ini yaitu **“Motivasi camat upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai di kecamatan gempol kabupaten cirebon”** yang dilaksanakan belum optimal.

1.3 Identifikasi Masalah

1. Bagaimana Motivasi Camat Dalam Meningkatkan Produktivitas kerja pegawai pada kantor Kecamatan Gempol kabupaten Cirebon ?
2. Bagaimana Hambatan Camat untuk meningkatkan produktivitas kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Gempol Kabupaten Cirebon ?.
3. Bagaimana upaya Camat dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Gempol Kabupaten Cirebon ?

1.4 Tujuan Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan terhadap masalah pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. dalam hal ini penulis merumuskan tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Motivasi Camat Dalam Meningkatkan Produktivitas kerja pegawai pada kantor Kecamatan Gempol kabupaten Cirebon ?
2. Untuk mengetahui Hambatan Camat untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada kantor Kecamatan Gempol Kabupaten Cirebon ?.
3. Untuk mengetahui upaya Camat dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Gempol Kabupaten Cirebon ?

1.5 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam bidang administrasi negara baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan menjadi bahan studi dan menjadi bahan studi dan menjadi salah satu sumbangsih pemikiran ilmiah dalam melengkapi kajian – kajian yang mengarah pada pengembangan ilmu administrasi negara khususnya pada bidang motivasi dan produktivitas.

1.5.2. Kegunaan Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bahan masukan bagi semua pihak terkait khususnya Kecamatan Gempol kabupaten Cirebon sebagai dasar dalam motivasi camat upaya meningkatkan produktivitas knerja pegawai.

1.6 Kerangka Pemikiran

1.6.1 Pengertian Motivasi

Dalam bukunya Prof Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si. Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Dengan kata lain ini faktor pendorong dari perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Apabila ia membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya. Kebutuhan serta keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan serta keinginan orang yang lain. Kebutuhan dan keinginan seseorang yang berbeda-beda itu terjadi karena proses mental yang telah terjadi dalam diri seseorang tersebut. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri ini pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada di sekitarnya. Dengan sikap yang berbeda itu, maka motivasi untuk melakukan aktivitas dalam memanfaatkan sesuatu yang dihadapinya itu pun juga berbeda pula. Kalau kita cermati antara kebutuhan, motivasi, perbuatan atau tingkah laku tujuan, dan kepuasan ada hubungan dan

kaitan yang kuat. Tiap perbuatan senantiasa berkat adanya motivasi. Timbulnya motivasi dikarenakan seseorang merasakan suatu kebutuhan tertentu dan karenanya perbuatan tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah dicapai, maka akan merasa puas. Tingkah laku yang telah memberikan kepuasan terhadap suatu kebutuhan cenderung untuk diulang kembali, sehingga menjadi lebih kuat dan lebih mantap.

Menurut Hasibuan (2016 : 95), mengatakan bahwa motivasi adalah salah satu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Dengan demikian motivasi mengandung unsur tujuan, kekuatan dalam diri individu, dan keuntungan. Selanjutnya Veithzal (2016 : 235) mengemukakan motivasi adalah sebagai dorongan yang ada pada diri seseorang untuk bertindak laku mencapai suatu tujuan tertentu dengan cara berusaha menimbulkan kebutuhan tertentu pada dirinya, agar tingkah laku mereka tertuju kepada tujuan yang dikehendaki.

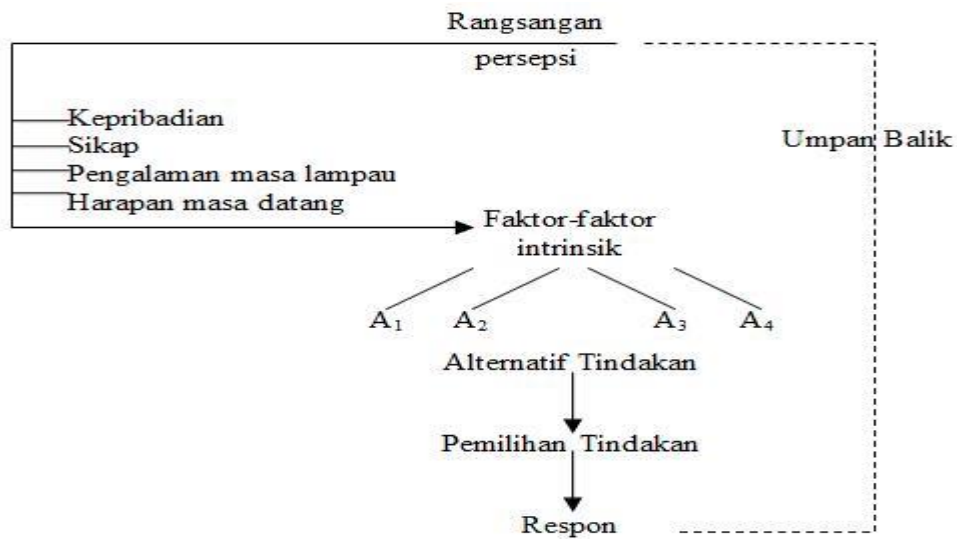
1.6.2 Proses Motivasi

Dalam memotivasi ada beberapa proses yang perlu diperhatikan oleh pemimpin sebagai subjek yang memberikan motivasi kepada para pegawai yaitu : (Hasibuan, 2016 : 101-102)

1. Tujuan, dalam proses memotivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para bawahan dimotivasi ke arah tujuan tersebut.

2. Mengetahui kepentingan, dalam proses motivasi penting mengetahui kebutuhan/keinginan pegawai dan tidak hanya melihatnya dari sudut kepentingan pimpinan dan organisasi saja.
3. Komunikasi Efektif, dalam proses memotivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dan efektif dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat-syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif itu diperolehnya.
4. Integrasi tujuan, dalam perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan pegawai. Tujuan organisasi dan tujuan pegawai harus disatukan dan untuk ini penting adanya persesuaian motivasi.
5. Fasilitas, pemimpin dalam memotivasi harus memberikan fasilitas kepada individu yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, misalnya memberikan bantuan kendaraan kepada pegawai.
6. Team Work, Camat harus menciptakan team work yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan organisasi. Team Work (kerja sama) ini penting karena dalam suatu organisasi biasanya terdapat banyak bagian.

Duncan (dalam Indrawijaya, 2016:68) menggambarkan proses motivasi sebagaimana tampak pada gambar berikut ini.



Gambar 1.1
Proses Motivasi

Gambar di atas menjelaskan bahwa motivasi diawali dengan keinginan untuk mempengaruhi perilaku seseorang. Keinginan tersebut melalui proses persepsi diterima oleh seorang. Proses persepsi ini ditentukan oleh kepribadian, sikap, pengalaman, dan harapan seseorang. Selanjutnya apa yang diterima tersebut diberi arti oleh yang bersangkutan menurut minat dan keinginannya (faktor intrinsik). Minat ini mendorongnya untuk juga mencari informasi yang akan digunakan oleh yang bersangkutan untuk mengembangkan beberapa alternatif tindakan dan pemilihan tindakan. Berdasarkan tindakan ini selanjutnya ia melakukan evaluasi, yaitu dengan membandingkan hasil yang dicapainya dengan tindakannya sendiri.

1.6.3 Metode Motivasi

Ada dua metode yang dapat digunakan untuk memotivasi pegawai :

1. Metode langsung, yaitu motivasi materil dan motivasi nonmaterial yang diberikan secara langsung kepada setiap individu pegawai untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam dan sebagainya.
2. Metode tidak langsung, yaitu motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga para pegawai betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya seperti fasilitas yang mendukung teknis dalam bekerja, ruangan kerja yang nyaman, dan lain-lain.

1.6.4 Pemanfaatan Motivasi

Pada dasarnya pemanfaatan motivasi adalah cara untuk membuat kinerja para pegawai meningkat atau berkembang. Agar pemanfaatan motivasi dapat berjalan dengan baik maka erlu diperlukan hal-hal dasar yang berhubungan dengan motivasi itu sendiri. Pertama, input merupakan hal terpenting dalam

memanfaatkan motivasi karena input terdiri dari hal-hal yang dimiliki pegawai seperti keahlian, pengetahuan, waktu, tenaga, dan pengalaman. Hal ini dimanfaatkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kedua, hasil (outcome) mencakup segala sesuatu yang diperoleh para pegawai dari pekerjaan yang telah dilakukan. Perwujudannya seperti rasa puas pegawai.

Kinerja yang dilakukan oleh para pegawai biasanya bersifat efisien, efektif, dan mengedepankan totalitas demi mencapai tujuan organisasi.

1.6.5 Pengertian Produktivitas Kerja Pegawai

Menurut Melayu S.P. Hasibuan (2016:126) Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika Produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa selalu mencari yang terbaik atas sebuah pekerjaan. Proses penyempurnaan akan selalu dilakukan setiap kali mendapatkan hasil dari sebuah pekerjaan. Sikap tidak pernah puas dari sebuah hasil yang telah dicapai sangat berperan besar dalam peningkatan produktivitas dari para pegawai.

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang

ditetapkan oleh pemerintah. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kerja.

1.6.6. Indikator Produktivitas kerja pegawai

Menurut Melayu S.P. Hasibuan (2016:126) Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika Produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para pegawai yang ada di sebuah organisasi. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Pengukuran kinerja pegawai penting dilakukan oleh instansi pelayanan publik. Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja pegawai serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini. Cara pengukuran produktivitas kinerja pegawai meliputi:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang pegawai sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembankan pada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapandengan apa yang dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik, pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan pegawai untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik dan selanjutnya akan sangat berguna bagi organisasi dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi pegawai

7 Pemahaman atas tupoksi

Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

8. Inovasi

Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikanya pada rekan kerja tentang pekerjaan.

9. Kecepatan kerja

Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.

10. Keakuratan kerja

Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.

6.7 Motivasi dalam Peningkatkan Produktivitas Kerja pegawai

Dalam konteks pemberdayaan sumber daya manusia, agar menghasilkan pegawai yang profesional dengan integritas yang tinggi, diperlukan adanya acuan yang merupakan kontribusi sebagai motivasi bagi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, Untuk meningkatkan produktivitas perlu digunakan faktor-faktor yaitu perbaikan terus menerus, peningkatan mutu hasil pekerjaan dan pemberdayaan sumber daya manusia agar dapat menunjang tercapainya produktivitas di dalam organisasi tersebut.

Ishak (2016 : 28) menyatakan manfaat motivasi yang paling utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja dapat meningkat. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai ialah dengan pemberian motivasi atau daya perangsang kepada para pegawai.

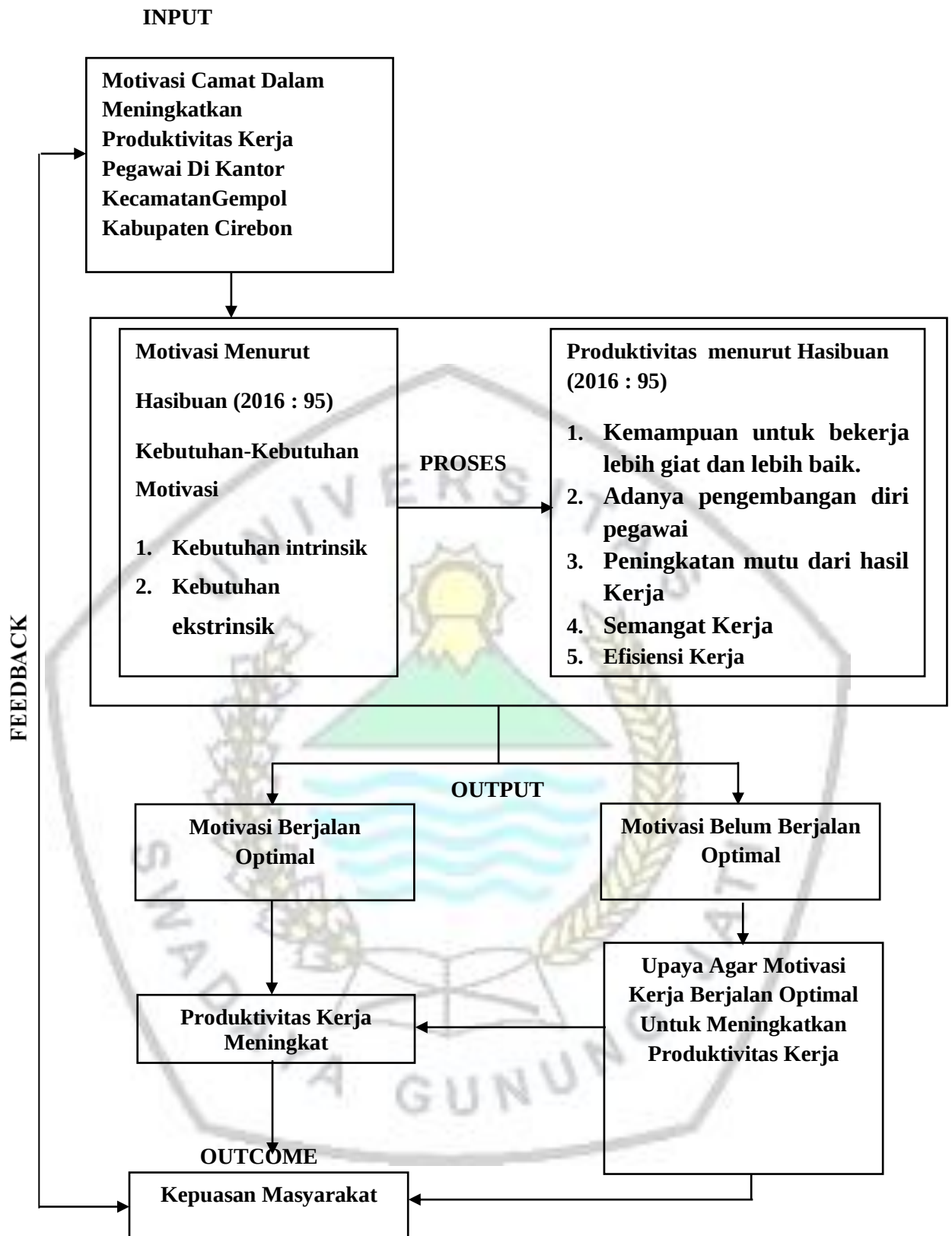
Motivasi tercapainya tujuan organisasi diharapkan tercapai pula tujuan individu para anggota organisasi tersebut. Suatu organisasi akan berhasil mencapai tujuan dan sasarnya, apabila semua komponen organisasi berupaya menampilkan kinerja yang optimal termasuk peningkatan produktivitas kerja. Seorang pegawai juga akan termotivasi dan meningkatkan produktivitas kerjanya apabila dalam dirinya terdapat keyakinan bahwa keinginan, kebutuhan, harapan dan tujuannya dapat tercapai juga.

Tujuan utama dari produktivitas kerja pegawai adalah agar pegawai mampu menjadi pegawai yang efektif, efisien, produktif, bersih dan berwibawa serta inovatif dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan dilandasi

semangat dan pengabdian masyarakat, bangsa dan Negara. Tujuan ini akan tercapai dengan baik, jika pegawai memiliki motivasi yang tinggi. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dalam meningkatkan produktivitas kerja dari pegawai diperlukan motivasi, karena dengan adanya motivasi diharapkan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat dan para pegawai akan merasa senang melakukan kegiatan pekerjaannya sehingga produktivitas kerja pegawai akan meningkat.

Berdasarkan paradigma penelitian diatas tersebut, maka dapat model kerangka pikiran sebagai berikut:





Gambar 1,2

Kerangka Pemikiran

1.7 Konsep dan operasional Penelitian

1.7.1 Defenisi Konsep Penelitian

Menurut Singarimbun (2018:55), konsep merupakan istilah dan defenisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial. Tujuan adalah untuk mendapatkan pembatasan yang jelas dari setiap konsep yang diteliti. Adapun yang menjadi defenisi konsep dalam penelitian ini adalah motivasi dan produktivitas kerja.

A. Motivasi

Daya pendorong yang menciptakan kemauan seseorang, baik berasal dari dalam maupun dari luar diri agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan tertentu.

1 Produktivitas Kerja Pegawai

Kemampuan pegawai untuk menghasilkan barang dan jasa yang dilandasi kualitas dan sikap mental pegawai serta upaya peningkatan dan perbaikankerja agar tercapai tujuan organisasi.

1.7.2 Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel. Dengan kata lain, defenisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel (Singarimbun, 2018 :46).

Defenisi operasional dapat dikatakan sebagai petunjuk pelaksanaan bagaimana mengetahui dan mengidentifikasi suatu variabel, sehingga dalam pengukuran ini dapat diketahui indikator-indikator apa saja yang melekat dalam variabel. Adapun defenisi operasional penelitian ini adalah:

Tabel 1.1
Operasional Kosep Penelitian

Kosep	Dimensi	Prameter
Kebutuhan –Kebutuhan Motivasi Menurut Hasibuan (2016: 95)	1. Kebutuhan intrinsik	- Adanya rasa ingin dihormati dalam lingkungan kerja. - Adanya rasa memiliki terhadap organisasi/instansi tempat bekerja . - Adanya rasa aman dan nyaman di tempat bekerja.

		- Adanya dalam menyelesaikan pekerjaan
	2. Kebutuhan ekstrinsik	-Gaji/upah (physiological needs) - Insentif (bonus) - Kebijakan atas suatu penghargaan hasil kerja (reward) - Tanggung jawab - Aturan-atruran yang diterapkan di lingkungan organisasi/instansi
Produktivitas Kerja Pegawai Menurut Hasibuan (2016 : 95)	1. Kemampuan untuk bekerja lebih giat dan lebih baik.	- Kemauan untuk melakukan perbaikan terus-menerus
	2. Adanya pengembangan diri pegawai	- Adanya kemauan untuk meningkatkan keterampilan (skill) yang dimiliki pegawai.
	3. Peningkatan mutu dari hasil kerja	- Usaha dan kemauan untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

	4. Semangat Kerja	- Disiplin atas waktu kerja yang konsisten. - Intensitas kehadiran dalam bekerja yang baik dan stabil. - Mengikuti segala program kerja
	5. Efisiensi Kerja	- Tingkat keberhasilan pegawai dalam mencapai tujuan dengan menggunakan sumber daya dan dana sehemat mungkin/tidak melakukan pemborosan, hal ini dapat dilihat dari sedikitnya kesalahan yang dilakukan dan penggunaan sarana dan prasarana yang tersedia sesuai dengan kebutuhan pegawai.

1.8. Metode Penelitian

1.8.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Dalam penelitian kualitatif penulis melakukan penelitian dengan cara menggambarkan masalah-masalah yang sinergis saat penelitian dilakukan. Metode penelitian kualitatif dinamakan sebagai metode baru, karena popularitasnya belum lama, dinamakan metode postpositivistik karena berlandaskan pada filsafat postpositivisme. Filsafat positivisme memandang realitas/gejala/fenomena itu dapat diklasifikasikan, relative tetap, konkrit, teramati, terukur dan hubungan gejala bersifat sebab akibat.

Dalam bukunya Prof. Sugiyono Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme. Digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah (sebagai lawanya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/ kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

Alasan penulis menggunakan metode penelitian kualitatif karena penelitian yang dilakukan bukan untuk mencari hubungan antar variabel pada obyek yang diteliti bersifat interaktif yaitu saling mempengaruhi. Akan tetapi penelitian ini dilakukan untuk menggali, menjelaskan dan memaparkan tentang "motivasi

Camat upaya Meningkatkan kerja pegawai kecamatan gempol Kabupaten Cirebon".

1.8.2 Informan dan Teknik Pemilihan Informan

Dalam penelitian kualitatif ini tidak menggunakan istilah populasi atau sampel seperti dalam penelitian kuantitatif. Dalam penelitian kualitatif populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi tersebut (Sugiyono: 2017...).

1.8.3 Teknik Pengumpulan Data

Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dengan tujuan kriteria sampel yang diperoleh benar-benar sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu hanya mengenali informan dari key forman. Yang dimaksud key forman dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- A. Informan kuncinya yaitu: Camat gempol / Sekertaris Camat Kabupaten Cirebon.
- B. Informan pendukungnya yaitu: Pegawai-pegawai di Kantor Kecamatan Gempol Kabupaten Cirebon.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah

mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

1. Data Primer : adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung.
2. Data Skunder : adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada.

Contoh dari Data Primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus dan panel atau juga hasil wawancara penelitian dengan narasumber.

Contoh dari Data Skunder misalnya catatan atau dokumntasi kantor berupa absensi, gaji, laporan keuangan publikasi kantor, laporan pemerintah, data yang diperoleh dari Koran dan sebagainya.

Dalam penelitian penulis Teknik Pengumpulan Data yang digunakan adalah melalui:

- A. Studi Pustaka yaitu dengan cara menghimpun bahan-bahan keterangan yang dilakukan dengan mempelajari buku-buku yang berhubungan dengan masalah motivasi camat upaya meningkatkan pegawai.
- B. Non Partisipan yaitu dimana peneliti tidak ikut dalam kehidupan orang yang akan diteliti secara terpisah berkedudukan selaku pengamat. Dalam hal ini peneliti hanya bertindak sebagai penonton saja tanpa harus ikut terjun langsung ke lapangan. Pengamatan dilakukan terhadap camat gempol dan pegawai-pegawainya mengetahui lebih jelas bagaimana Meningkatkan produktivitas kerja gempol Kabupaten Cirebon.

- C. Wawancara/ interview yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara bertatap muka dan bertanya jawab langsung antara pengumpul data maupun peneliti terhadap narasumber atau sumber data. Pelaksanaan wawancara dilakukan secara langsung kepada narasumber yang berkaitan tentang motivasi Camat upaya Meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Gempol Kabupaten Cirebon.
- D. Dokumentasi yaitu cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen-dokumen dengan menggunakan buku yang akurat dari pencatatan sumber. Sumber informasi khusus dari karangan/tulisan, wasiat, undang-undang dan foto-foto.

1.8.4 Teknik Pengujian Keabsahan Data

Teknik pengujian keabsahan data ini diperkiraklan agar data yang sudah didapat tidak palsu atau copyan dalam rangka mengurangi pemalsuan data yang terjadi dalam penelitian. Untuk menguji keabsahan data peneliti menggunakan teknik triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu (William I Wiersma, 2016).

Triangulasi sebagai pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber dalam penelitian ini penulis menggunakan cara triangulasi Sumber yang berarti membandingkan dan mengecek baik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif. Hal ini menurut Meleong (2016) dapat dicapai dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Membandingkan hasil pengamatan dengan hasil wawancara.
- b. Membandingkan apa yang dikatakan di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
- c. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
- d. Membandingkan keadaan dan prespektif seorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seerti masyarakat biasa, orang yang berpendidikan menengah atau tinggi, orang berada dan orang pemerintahan.
- e. Membandingkan hasil wawancara dengan dokumen yang berkaitan.

Berdasarkan langkah-langkah diatas maka dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan cara membandingkan data hasil antara narasumber berbeda. Dengan demikian data yang satu akan dikontrol oleh data yang lain narasumber yang berbeda.

1.8.5 Analisis Data

Susan Stainback, mengemukakan bahwa Analisis Data merupakan hal yang kritis dalam proses penelitian kualitatif. Analisis digunakan untuk memahami hubungan dan konsep dalam data sehingga hipotesis dapat dikembangkan dan dievaluasi.

Analisis data kualitatif adalah bersifat induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan menjadi hipotesis. Berdasarkan hpotesis yang dirumuskan berdasarkan data tersebut, selanjutnya dicarikan datail lagi secara berulang-ulang sehingga selanjutnya dapat

disimpulkan apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak berdasarkan data yang terkumpul.

Penelitian kualitatif ini merupakan penyelidikan dalam mendekati suatu suasana tanpa menggunakan hipotesis-hipotesis sebelumnya, karena muncul dari pengalaman kerja lapangan dan berakar dalam data. Teknik analisis data yang digunakan dalam penulisan laporan penelitian ini ada tiga teknik dikutip dari buku yang diterbitkan oleh Prof. Dr. Sugiyono dengan bukunya memahami penelitian kualitatif.

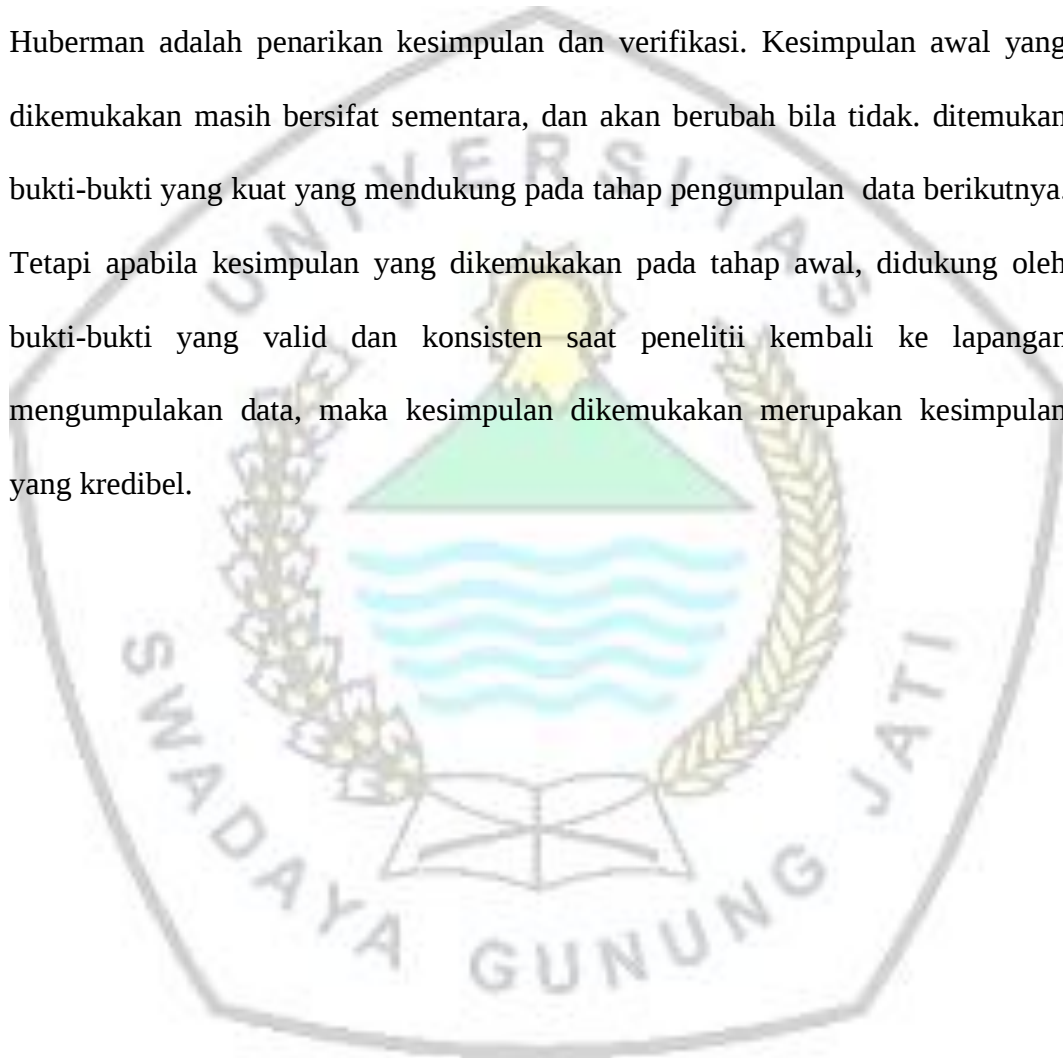
Ada tiga unsur utama dalam proses analisis data pada penelitian kualitatif yaitu:

- a. Reduksi Data Ada tiga unsur utama dalam proses analisis data pada penelitian kualitatif Sebagai proses pemilihan mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya apabila diperlukan.
- b. Data Display (Penyajian Data) Merupakan upaya penyusunan sekumpulan informasi menjadi pernyataan. Dalam penelitian kualitatif penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan sejenisnya. Dalam hal ini Miles dan Huberman (2016) menyatakan yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Kemudian data di klasifikasikan menurut pokok-pokok

permasalahan yang terkait dengan motivasi Camat upaya Meningkatkan Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gempol Kabupaten Cirebon.

c. Verifikasi

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.



1.9 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.9.1 Lokasi Penelitian Lokasi penelitian

Kantor Kecamatan Gempol Kabupaten Cirebon dengan alasan sebagai berikut:

1. Adanya masalah yang harus diberi pemecahannya.
2. Adanya data yang akan mendukung penelitian.
3. Lokasi penelitian mudah dijangkau.



