

Faktor-Faktor Penghambat Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Bulango Selatan Kabupaten Bone Bolango

Yoan Chrisfinarti Gobel¹, Tety Thalib², Sofyan Alhadar³

^{1,2,3} Program Studi Administrasi Negara/Publik, Universitas Bina Taruna

Email: yoangobel77@gmail.com¹, tetythalib72@gmail.com², alhadsof21@gmail.com³

Abstrak

Tujuan penelitian ini, untuk mengetahui faktor-faktor penghambat motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Bulango Selatan. penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Adapun data yang digunakan bersumber dari data primer dan sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor penghambat motivasi kerja pegawai terjadi karena; (1) Adanya sikap acuh pegawai serta kurangnya tegasnya pimpinan dalam hal ini camat dalam mengambil keputusan bagi pegawai yang tidak disiplin; (2) Kondisi lingkungan kerja yang kurang mensuport serta belum adanya penghargaan baik berbentuk materil dan immateril merupakan faktor yang menjadi penghambat motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Bulango Selatan; (3) Pengawasan yang dilakukan dalam hal ini camat belum berjalan dengan maksimal di Kantor Camat Bulango Selatan. Dengan demikian, motivasi kerja pegawai akan dapat meningkat apabila ditunjang oleh kesadaran secara *internal* pegawai dan support dari kondisi *eksternal* pegawai.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Kondisi Lingkungan, Penghargaan, Pengawasan di Kantor Camat Bulango Selatan.*

Abstract

The purpose of this study was to determine the factors inhibiting the work motivation of employees at the South Bulango Subdistrict Office. This research uses qualitative descriptive method. The data used is sourced from primary and secondary data. The results showed that the factors inhibiting employee work motivation occurred because; (1) The indifferent attitude of employees and the lack of firmness of the leadership in this case in making decisions for employees who are not disciplined; (2) The condition of the work environment that is not supportive and the absence of awards in the form of material and immaterial are factors that hinder the work motivation of employees at the South Bulango Sub-district Office; (3) The supervision carried out in this case has not been running optimally at the South Bulango Sub-district Office. Thus, employee work motivation will be able to increase if it is supported by internal employee awareness and support from the employee's external conditions.

Keywords: *Work Motivation, Environmental Conditions, Awards, Supervision at the South Bulango Sub-district Office.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) yang kompetitif khususnya pegawai yang bekerja di organisasi pemerintahan, merupakan salah satu faktor yang menunjang dapat keberhasilan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang kompetitif, khususnya organisasi pemerintahan akan mengalami kesulitan dalam hal mengelola hingga mengembangkan organisasi itu dengan baik. berkenaan dengan hal tersebut Syarif, (2022) Berpendapat bahwa, manajemen sumber daya manusia merupakan instrumen yang dapat memberikan pengealokasian tugas secara terarah. Dalam kenyataannya, tercapainya suatu pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai yang bekerja di organisasi pemerintahan diantaranya terpenuhinya kebutuhan berupa fasilitas kerja yang memadai serta penghargaan atas setiap capaian pekerjaan yang mereka lakukan. Prinsipnya motivasi kerja dalam organisasi pemerintahan, tidak selamanya membahas tentang kondisi yang baik melainkan tentang seberapa besar usaha dan kemauan setiap Pegawai untuk menaati ketentuan tugas yang diberikan. Dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai, keterlibatan pimpinan merupakan satu indikator untuk menentukan keberhasilan kinerja pegawai. Luthan dalam (Ahmad Sobirin 2013:4.5) mengemukakan

bahwa motivasi adalah dorongan yang terjadi dalam diri individu/kelompok dimana penyebab awal diakibatkan oleh adanya keinginan yang tidak terpenuhi sehingga, muncul sebuah keinginan untuk selalu bersikap lebih dan ingin mendapatkan apa yang direncanakan baik dalam hal kebutuhan psikis, non sikis, hingga kebutuhan sosial lainnya. Hasibuan & Sylvia, (2019) Mengemukakan bahwa motivasi adalah rangsangan yang dipengaruhi dari lingkungan secara internal dan eksternal individu itu sendiri.

Kantor Camat Bulango Selatan merupakan salah satu organisasi pemerintahan daerah di Lingkungan Kabupaten Bone Bolango yang menjalankan tugas dan fungsinya melalui pelimpahan wewenang yang diberikan oleh Bupati Kabupaten Bone Bolango. Dalam peraturan Bupati (Perbub) Kabupaten Bone Bolango Nomor. 102 Tahun 2021, penjabaran uraian tugas dan fungsi bagian kepegawaian di Kantor Camat Bulango Selatan meliputi kegiatan merencanakan, menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan Subbagian umum dan kepegawaian, menyusun bahan rencana kerja dan dokumen pelaksanaan kerja, menganalisis rencana kebutuhan unit dari setiap seksi. Selain tugas pokok kepegawaian seperti dijabarkan diatas, terdapat pula uraian tupoksi bagian sub bagian kepegawaian, uraian tugas dan tanggung jawab bagian pengelola kepegawaian diantaranya, mengelola absensi pegawai dengan menyediakan daftar hadir/membuat rekapitulasi kehadiran, mengolah laporan daftar hadir pegawai dalam rangka penagihan tambahan penghasilan pegawai (TPP), mengolah data pegawai yang memenuhi syarat kenaikan berkala, memproses administrasi terkait izin/cuti/pensiun pegawai, serta surat tugas kedinasan lainnya.

Dalam konteks administrasi yang dimaksudkan diatas, adalah administrasi yang sesuai dengan ketentuan peraturan yang diatur dalam standar operasional kerja di Kantor Kecamatan Bulango Selatan. Meliputi; (1) Legalitas administrasi kependudukan (KTP, Kartu Keluarga, Surat keterangan Kelahiran dan Surat Pindah); (2) Rekomendasi IMB (Izin Mendirikan Bangunan); (3) Rekomendasi Perkawinan; (4) Rekomendasi Usaha dan Perizinan; (5) Surat Keterangan Waris; (6) Surat Pernyataan Penyerahan Hak Atas Tanah; (7) Akta Tanah (Jual Beli, Hibah dan Tukar Menukar); (8) Pelayanan Penyelesaian Masalah Sengketa Tanah (Perdata). Atas dasar tuntutan itu, Peraturan Bupati yang saat ini dijadikan sebagai standar operasional (SOP) di Kantor Camat Bulango Selatan dalam hal untuk memberikan pelayanan kepada khalayak umum (masyarakat), belum mampu direalisasikan dengan baik. Hal itu merujuk pada sikap ketidakkonsistenan pegawai terhadap ketentuan waktu kerja yang berlaku.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di Kantor Camat Bulango Selatan adalah kurangnya disiplin pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini tergambar pada Adapun absensi harian pegawai yang belum mencapai target yang inginkan. Hal itu dapat dilihat pada tabel berikut:

| Absensi Pegawai 6 Bulan Terakhir di Kantor Camat Bulango Selatan Tahun 2022 | | |
|--|---------------------------|--------------------------------------|
| Bulan/ Tahun | Target Absensi (%) | Rata-rata Capaian Absensi (%) |
| Maret 2022 | 100% | 89 % |
| April 2022 | 100% | 96 % |
| Mei 2022 | 100% | 98 % |
| Juni 2022 | 100% | 71 % |
| Juli 2022 | 100% | 91 % |
| Agustus 2022 | 100% | 56 % |

Sumber Data: Sub Bagian Pegawai Kantor Camat Bulango Selatan Kabupaten Bone Bolango Tahun 2022.

Perkembangan absensi pegawai di Kantor Camat Bulango Selatan sebagaimana yang dimaksud pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa capaian absensi pegawai enam bulan terakhir pada tahun 2022 berada dalam kategori baik. Namun tak dapat dipungkiri, hal itu belum sepenuhnya memenuhi target 100% seperti yang diharapkan. Selain permasalahan ketidakhadiran pegawai, hal yang perlu mendapatkan perhatian penuh adalah ketidak disiplin pegawai atas waktu kerja yang telah ditentukan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

| Persentase Kehadiran Pegawai di Kantor Camat Bulango Selatan Kabupaten Bone Bolango | | |
|--|--------------------------|----------------------------------|
| Bulan/Tahun | Datag Terlambat % | Pulang Sebelum Waktunya % |
| | Presentase % | Presentase % |
| Maret 2022 | 6 % | 14 % |
| April 2022 | 11% | 17 % |
| Mei 2022 | 11% | 5 % |
| Juni 2022 | 23 % | 22 % |
| Juli 2022 | 25 % | 22 % |
| Agustus 2022 | 24 % | 14 % |

Sumber Data: *Sub Bagian Pegawai Kantor Camat Bulango Selatan Kabupaten Bone Bolango Tahun 2022.*

Tingginya angka ketidapatuhan pegawai terhadap peraturan yang telah ditentukan, mengindikasikan bahwa pimpinan belum mampu mendisiplinkan serta memotivasi pegawai di Kantor Camat Bulango Selatan. Sehingga dampaknya banyak pegawai masih kurang termotivasi dalam melakoni pekerjaannya. Pegawai kurang termotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dikarenakan tidak ada pemberian penghargaan (reward) kepada pegawai yang disiplin dalam melaksanakan tugas.

Beberapa faktor diatas, terjadi karena kurang maksimalnya pengawasan di Kantor Camat Bulango Selatan yang disebabkan oleh sikap (camat) yang kurang berani mengambil keputusan dalam memberikan sanksi yang tegas kepada para pegawai yang kurang disiplin atas ketentuan waktu kerja yang telah ditentukan oleh camat itu sendiri. Akibat dari sikap yang tidak tegas tersebut, banyak pegawai yang sering terlambat masuk kantor, tidak mengikuti apel pagi, bahkan pulang sebelum waktunya. Selain dari faktor pimpinan, tidak maksimalnya pengawasan di Kantor Camat Bulango Selatan juga diakibatkan oleh sikap pegawai yang cenderung menutup diri dalam arti, tidak mau terbuka dengan pimpinan pada saat pelaksanaan evaluasi kinerja pegawai.

METODE

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Sugiyono (2011) mendefinisikan bahwa, penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen), dimana peneliti sebagai instrumen kunci. Secara umum penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami (*understanding*), dunia makna yang disimbolkan pada perilaku masyarakat menurut perspektif masyarakat itu sendiri. Adapun lokasi penelitian di Lokasi penelitian dipusatkan di Kantor Camat Bulango Selatan Kabupaten Bone Bolango.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PEMBAHASAN

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menjelang abad ke-20, Rumusan teori manajemen tidak terlepas dari peran Adam Smith yang menerbitkan buku pada tahun 1776 dengan berjudul "*The Wealth of Nation*". Yang secara keseluruhan membahas tentang keunggulan ekonomis yang akan diperoleh organisasi dari pembagian kerja (division of labor) yang mengedepankan sistem kerja secara terpisah dalam bagian-bagian tertentu. Peristiwa ini, yang kemudian dikenal dengan sebutan doktrin ekonomi Klasik. (H. Masram and Mu'ah 2015). Dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Stoner & Mary Prakker Follet Mengemukakan bahwa Definisi Manajemen adalah aktivitas mengorganisasikan, Mengendalikan serta mengerahkan seluruh kemampuan Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. (H. Masram and Mu'ah 2015). Oleh karena itu, Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata mata

ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia akan tetapi lebih ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi bersangkutan. Febriana, (2014) berpendapat bahwa, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor sentral untuk mencapai terwujudnya visi dan misi dalam setiap instansi pemerintahan, sehingga dalam melaksanakan sebuah aktivitas kerja akan berjalan sesuai indikator capaian yang diinginkan.

Kontinuitas pembangunan yang dilakukan sekarang mempertahankan kualitas sumber daya manusia yang merupakan sumber produktif yang nyata. Pengelolaan sumber daya manusia sebagai pengelola dan pelaksana dalam proses produksi adalah kunci dasar dalam mempertahankan suatu organisasi dimana menyangkut bagaimana manusia yang ada dalam organisasi memiliki kemampuan bekerja. Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya yang ditentukan pula keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerja dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia merupakan aset dalam segala aspek pengelolaan terutama menyangkut eksistensi sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif, transformatif dalam mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju ketercapaian kesejahteraan kehidupan yang seimbang dan berkelanjutan.

Perkembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi Greer dalam Benyamin Bukit (2017:4) menyatakan perkembangan terbaru memandang sumber daya manusia (SDM) bukan lagi sebagai sumber daya belaka melainkan lebih berupa modal atau aset bagi suatu institusi atau organisasi. sehingga munculnya istilah baru diluar H.R (*Human Resources*) H.C (*Human Capital*), disinilah sumber daya manusia bukan lagi dilihat dari sekedar aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipat gandakan, dikembangkan, dibandingkan dengan portofolio atau investasi dan juga bukan sebaliknya sebagai beban cost (liability). Hal inilah yang dilihat bahwa perspektif sumber daya manusia (SDM) sebagai investasi bagi institusi atau organisasi. Manusia adalah makhluk sosial, di mana secara naluri manusia ingin hidup berkelompok. Manifestasi dari kehidupan berkelompok ini antara lain timbulnya organisasi-organisasi atau lembaga di masyarakat. dalam sebuah organisasi setiap anggota (individu) dapat memenuhi sebagian dari kebutuhannya antara lain menampakkan harga diri dan status sosialnya. Manusia baik sebagai makhluk individu maupun makhluk sosial mempunyai berbagai macam kebutuhan, baik kebutuhan material. Kebendaan, maupun kebutuhan non material. Oleh karena itu, tak dapat dipungkiri bahwa, manajemen merupakan konsep memberdayakan orang lain. (Syarief 2022) Berpendapat bahwa, Fungsi manajemen Sumber Daya Manusia merupakan instrumen yang dapat memberikan pengalokasian tugas secara terarah.

Berkenaan dengan hal tersebut, Ajabar (2020) mengemukakan bahwa fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Terbagi Atas Sebelas diantaranya; (1) Berfungsi sebagai perencanaan: Kegiatan ini merencanakan kebutuhan tenaga kerja sehingga sesuai dengan kebutuhan organisasi; (2) Berfungsi sebagai pengorganisasian: *Outputnya* adalah mengorganisasi semua tenaga kerja dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi yang dalam hal ini tertuang dalam analisis dan deskripsi pekerjaan; (3) Berfungsi sebagai pengarah: Artinya, kegiatan yang berorientasi pada konsep Kerjasama dalam setiap kegiatan; (4) Berfungsi sebagai pengendali: Yaitu, kegiatan yang mengerahkan semua tenaga untuk menaati segala ketentuan peraturan yang telah ditetapkan; (5) Berfungsi sebagai pengadaan. Dalam hal ini lebih merujuk pada kegiatan yang bersifat penarikan, seleksi sampai pada penempatan tenaga kerja; (6) Berfungsi sebagai pengkompensasian Yaitu suatu kegiatan manajemen sumber daya manusia yang menekankan pada pemberian balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan pekerja; (7) Berfungsi sebagai pengembangan kegiatan; Dalam hal ini, pengembangan berorientasi pada peningkatan keterampilan, teknis sampai pada konseptual serta etika dan moral pekerja melalui pendidikan dan pelatihan; (8) Berfungsi sebagai pengintegrasian. Dalam hal ini konsep menyatukan antara kebutuhan pekerja sehingga maksimalnya pencapaian kerja; (9) Berfungsi sebagai pemeliharaan. Fungsi ini lebih mengarah pada peningkatan produktivitas kerja; (10) Berfungsi sebagai pendisiplinan; Dalam hal ini, fungsi pendisiplinan adalah upaya untuk menyadarkan pekerja untuk mentaati seluruh peraturan-peraturan dalam organisasi; (11) Berfungsi sebagai pemberhentian. Artinya, konsep ini akan mengarahkan pada prosedur-prosedur yang bersifat mengikat dan bisa dilakukan pembatalan apabila sudah tidak ada kesesuaian antara keinginan dan kesepakatan yang dijalin secara bersama

Motivasi Kerja

Bilgah (2018) mengemukakan bahwa, iniasit (motivasi) merupakan keseluruhan dari proses yang mempengaruhi keinginan individu sehingga, secara tidak langsung akan mendorong semangat kerja itu sendiri. Dalam konsep "A Theory Of Human Motivation" Maslow dalam (Priansa, 2016: 112), mengemukakan bahwa motivasi kerja berkenaan dengan; (1) Manusia merupakan makhluk yang memiliki keinginan, dan selalu ingin mendapatkan sesuatu yang lebih; (2) Kebutuhan Terpusat. Artinya tidak menjadi motivator bagi pelakunya, melainkan kebutuhan yang belum terpenuhi akan mendorong individu/kelompok akan terus memotivasi dirinya untuk memenuhi kebutuhan tersebut; (3) Kebutuhan Tersistematis. Artinya dalam hal pemenuhan kebutuhan dasar manusia tidak dapat melepaskan dirinya dari hal-hal yang menyangkut kesejahteraan dirinya sendiri. Oleh karena itu, terdapat lima tingkatan kebutuhan dasar motivasi diantaranya dapat dilihat pada struktur piramida berikut ini:



Gambar 1. Maslow (dalam Astie,2011) diolah Peneliti

A. Physiological Needs

Dalam konteks fisiologis merupakan suatu kebutuhan dasar bagi setiap manusia yang sifatnya berbentuk fisik maupun benda. Misalnya seperti kebutuhan sandang dan papan. Oleh karena itu, menyikapi kebutuhan ini, setiap individu dituntut untuk harus bekerja keras untuk memenuhi setiap elemen atau unsur yang dibutuhkan.

B. Safety And Security Needs

Prinsipnya, setiap insan manusia memerlukan suatu kebutuhan rasa aman terhadap dirinya sendiri. Hak ini dikarenakan manusia memiliki kecenderungan untuk hidup bebas dan menghindari setiap konflik yang dapat merugikan dirinya sendiri. tak heran apabila manusia selalu menghalalkan berbagai macam cara untuk mencapai rasa aman yang diinginkannya.

C. Social Needs

Penekanan dalam kebutuhan sosial adalah, manusia akan selalu membutuhkan tempat berkeluh kesah atau memiliki kepribadian untuk tumbuh dan berkembang. Sehingga melalui wadah organisasi individu akan cenderung dapat mengembangkan dirinya.

D. Esteem needs

Manusia adalah makhluk individu yang selalu bersifat dinamis dalam hal perilakunya. Sehingga seringkali dalam pekerjaannya manusia selalu mengharapkan sesuatu yang lebih untuk dapat meningkatkan motivasinya dalam bekerja atau dalam kata lain adalah penghargaan atas segala capaian yang dikerjakan.

E. Actualization Needs

Kesempatan untuk melakukan pengembangan karir merupakan salah satu kebutuhan sekunder setelah kebutuhan primer. Hal itu didasari pada sikap manusia yang ingin melakukan pemenuhan kebutuhan baik fisik maupun non fisik.

Selain konsep kebutuhan motivasi di atas, (Yusuf (2014); Ratnasari Dkk (2020) Memiliki kesimpulan yang sama bahwa, motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh seberapa besar lingkungan memberikan dukungan baik (*internal*) dan (*Eksternal*) dan antara pimpinan dan bawahan tidak terjadi masalah komunikasi. Oleh karena itu, tak dapat dipungkiri bahwa, Setiap manusia/pegawai mengharapkan kompensasi dari prestasi yang diberikannya serta memperoleh pujian, perlakuan yang baik dari atasannya.

HASIL

Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Camat Bulango Selatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Faktor-faktor Penghambat Motivasi Kerja di Kantor Camat Bulango Selatan yang dilihat dari aspek disiplin kerja masih sangat kurang dan terhambat. Hal itu tercermin dari sikap pegawai yang kurang taat terhadap ketentuan waktu kerja yang telah ditetapkan oleh camat Bulango Selatan. Pada dasarnya sikap tidak disiplin kerja pegawai disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya; (1) faktor internal atau dalam hal ini sikap pegawai itu sendiri dimana, meskipun sudah diberikan sanksi berupa pemotongan tambahan penghasilan pegawai (TPP) akan tetapi masih banyak pegawai yang melanggarnya. Selain sikap pegawai, yang membuat disiplin kerja pegawai kurang dan terhambat diantaranya dipengaruhi oleh:

1. Sikap Pimpinan Camat.

Dalam konteks sikap pimpinan camat Bulango Selatan dalam mendisiplinkan pegawai, belum dilakukan secara tegas atau dalam hal ini camat belum berani mengambil keputusan untuk memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan yang sudah diberlakukan di Kantor Camat Bulango Selatan. akibatnya, proses pelaksanaan pengaturan disiplin kerja pegawai tidak berjalan secara maksimal.

2. Lingkungan Kerja di Kantor Camat Bulango Selatan

Minimnya fasilitas dan kondisi lingkungan kerja di Kantor Kecamatan Bulango Selatan yang kurang mendukung seperti peralatan kerja yang kurang, ditambah dengan kondisi ruangan yang kurang memadai. Akibatnya, pegawai kurang termotivasi untuk bersikap disiplin yang diakibatkan oleh sikap jenuh berada di kantor dengan kondisi yang tidak mendukung semangat kerja pegawai.

Berkenaan dengan hasil temuan penelitian diatas, prinsipnya disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Pandangan yang lain, (Yanuri, 2019; Putra & Aprianti 2020) memiliki kesimpulan yang sama bahwa disiplin kinerja pegawai selain dipengaruhi oleh faktor internal pegawai, juga turut dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja itu sendiri.

Penghargaan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Bulango Selatan

Penghargaan merupakan salah satu sub fokus yang akan dibahas dalam penelitian ini. Pada dasarnya, penghargaan yang dimaksudkan adalah bentuk apresiasi secara simbolis baik berbentuk materil dan immateril atau suatu capaian pekerjaan yang berhasil dilakukan oleh pegawai di Kantor Camat Bulango Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Faktor-faktor Penghambat Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Bulango Selatan yang dilihat dari aspek penghargaan masih kurang dan bahkan memiliki hambatan. Hal tersebut diakibatkan oleh sikap pegawai yang tidak disiplin dengan ketentuan waktu kerja yang berlaku di Kantor Camat Bulango Selatan sehingga, pimpinan dalam hal ini camat enggan untuk memberikan penghargaan kepada pegawai.

Selain itu, faktor yang menyebabkan tidak adanya penghargaan atas capaian kinerja pegawai di Kantor Camat Bulango Selatan juga turut dipengaruhi oleh minimnya anggaran yang masuk ke Kantor Kecamatan Bulango Selatan, sehingga pimpinan dalam hal ini camat belum mampu memberikan penghargaan yang telah menjadi sebuah tuntutan pegawai misalnya, seperti pemenuhan kebutuhan fasilitas kerja yang dapat menunjang semangat kerja pegawai. Berkaitan dengan penghargaan, hal tersebut sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh (Priatna, 2020; Nuruh & Nurbudiwati; 2016) yang berkesimpulan yang sama bahwa, kurangnya reward terhadap kinerja pegawai, mengakibatkan motivasi kerja pegawai cenderung menurun dan tidak maksimal.

Dengan demikian, penghargaan kaitanya dengan motivasi kerja memiliki keterkaitan dalam hal peningkatan motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Bulango Selatan itu sendiri.

Pengawasan di Kantor Camat Bulango Selatan

Pengawasan merupakan salah satu yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini. pengawasan yang dimaksudkan oleh peneliti adalah pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan (camata) Bulango Selatan. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa Faktor-faktor Penghambat Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Bulango Selatan yang dilihat dari aspek pengawasan masih belum optimal dan terhambat. Belum optimalnya sistem pengawasan di Kantor Camat Bulango Selatan diakibatkan oleh proses pengecekan pengawasan hanya dilakukan pada setiap kali pelaksanaan evaluasi kinerja yang rentan waktunya bersifat

dinamis. Akibat dari hal tersebut, sistem pengawasan yang berada di Kantor Camat Bulango Selatan, belum memenuhi target yang hendak ingin dicapai oleh pimpinan (camat).

Selain itu, tidak maksimalnya sistem pengawasan di Kantor Camat Bulango Selatan adalah bawahannya dalam hal ini pegawai, pada dasarnya belum mau terbuka secara langsung kepada pimpinan (camat) Bulango Selatan terkait kendala yang dihadapi oleh masing-masing pegawai. Sehingga, pada saat pelaksanaan evaluasi pimpinan sulit mengambil sebuah keputusan akibat dari tertutupnya ruang komunikasi antara bawahan (Pegawai) bersama Camat Bulango Selatan. Berkenaan dengan pengawasan, Hasibuan mengemukakan bahwa pengawasan adalah proses dari sebuah pengamatan yang dilaksanakan yang bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai progress perkembangan pekerjaan yang diberikan serta untuk mengetahui titik kesulitan yang dialami oleh pekerja itu sendiri. Harahap dkk, (2020) mengemukakan bahwa koordinasi dalam sistem pemerintahan perlu untuk dilakukan untuk menunjang sistem pengawasan yang baik. Artinya, pengawasan yang tidak disertai dengan komunikasi yang baik maka akan mempengaruhi baik buruknya sistem birokrasi itu sendiri.

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai Faktor-faktor Penghambat Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Bulango Selatan, dapat digambarkan belum sepenuhnya didukung oleh kondisi lingkungan kerja yang memadai. Selain kondisi lingkungan, penghargaan atas capaian kinerja pegawai belum dilakukan sepenuhnya oleh camat Bulango. Dengan demikian, seharusnya pimpinan dalam hal ini camat perlu memperhatikan kebutuhan pegawai yang menjadi indikasi terhambatnya motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Bulango Selatan. Hal itu disebabkan karena, penghargaan yang berbentuk materil dan immateril, menjadi salah satu harapan bagi pegawai yang bekerja di Kantor Camat Bulango Selatan. Dengan adanya penghargaan yang berikan oleh camat kepada pegawai di Kantor Camat Bulango Selatan, tentunya akan mendongkrak semangat motivasi kerja pegawai itu sendiri. Dengan harapan, muncul sikap dari para pegawai berlomba-lomba untuk bekerja dengan sebaik mungkin serta lahir kesadaran untuk menaati semua ketentuan peraturan kerja di Kantor Camat Bulango Selatan.

SIMPULAN

Dengan demikian, faktor-faktor penghambat motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Bulango selatan pada dasarnya dipengaruhi oleh disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Bulango Selatan belum sepenuhnya berjalan dengan baik. selain itu, kurangnya fasilitas kerja yang kurang mendukung pegawai di Kantor Kecamatan Bulango Selatan membuat disiplin kerja pegawai tidak maksimal. Selanjutnya, Pemberian penghargaan atas capaian kinerja pegawai belum dilakukan oleh pimpinan camat Bulango Selatan. Selain itu juga, Sistem tata kelola pengawasan kerja di Kantor Kecamatan Bulango Selatan dalam hal ini camat sudah mampu mengimplementasikan pengawasan yang dapat membentuk kedisiplinan pegawai. Namun tak dapat dipungkiri bahwa, kurangnya keterbukaan pegawai dalam hal komunikasi menjadi salah satu faktor yang turut menghambat sistem pengawasan di Kantor Kecamatan Bulango Selatan

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Sobirin, (2013). Perilaku Organisasi. Tangerang Selatan Universitas Terbuka.
- Astie (2011). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bangka Tengah.
- Ajabar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Seleman: Cv. Budi Utama.
- Benyamin Bukit. 2017. Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi. Zahir Publishing
- Febriana, D. (2014). Pengembangan sistem manajemen sumberdaya aparatur dalam pemerintahan negara Republik Indonesia. Jejaring Administrasi Publik. Th VI. Nomor, 1, 428-438.
- H. Masram, and Mu'ah. (2015). Manejemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Zifatma Publisher.
- Harahap, J. M., Hasibuan, M. I., & Watrianthos, R. (2020). Pengaruh Reward and Punishment (Penghargaan dan Hukuman), Koordinasi Pemerintah Daerah Terhadap Kinerja SDM Program Keluarga Harapan (PKH) di Lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu. Kapital : Jurnal Ilmu Manajemen, 02(01), Hal.1-12
- Nuruh, Regi Pratama dan Nurbudiwati. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kelurahan Sukaraya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut. Vol. 7 (2).
- Putra, A., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu

- Kabupaten Bima. SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan, 8 No. 1(April), 19–27. <https://Sultanist.Ac.Id/Index.Php/Sultanist>.
- Priansa, Donus Juni. 2016. Perencanaan Pembangunan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., & Nasrul, H. W. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)*, 2(1), 15-25.
- Syarief, Faroman. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Widiana Bhakti Persada Bandung.
- Yayan Yanuari. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Baskara*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.35316/ldarah.2020.v1i1.16-29>
- Yusuf, A. E. (2014). Dampak motivasi terhadap peningkatan kinerja individu. *Humaniora*, 5(1), 494-500.