

## MOTIVASI CAMAT UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DALAM PEMBUATAN E-KTP DI KANTOR KECAMATAN KARANGAMPEL KABUPATEN INDRAMAYU BELUM OPTIMAL

Novi Silvana, Moh. Taufik Hidayat, Hery Nariyah

Email [haryo.bharoto@ugj.ac.id](mailto:haryo.bharoto@ugj.ac.id)



DOI: 10.33603/reformasi.v4i2.10954

Diterima: Pebruari 2020; Direvisi: Maret 2020; Dipublikasikan: April 2020

### ABSTRAK

Penelitian berjudul “Motivasi Camat untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai dalam Pembuatan E-KTP di Kantor Kecamatan Karangampel Kabupaten Indramayu.” Latar belakang penelitiannya adalah belum optimalnya motivasi di Kantor Kecamatan Karangampel. Motivasi dari para pimpinan mencerminkan kinerja yang diberikan, sehingga motivasi tersebut akan berpengaruh pada performa pegawai. Seringkali, pimpinan mengambil keputusan tanpa berkonsultasi lebih dahulu dengan pegawainya. Berdasarkan hal tersebut, rumusan masalah diidentifikasi, yaitu kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Karangampel yang belum optimal. Hal ini diduga disebabkan oleh adanya kendala dalam proses pelayanan yang memakan waktu dan tidak semua pegawai terampil dalam menggunakan teknologi yang ada. Pegawai juga membutuhkan pengawasan dari pimpinan untuk mencapai hasil yang maksimal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana motivasi Camat Karangampel berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam pembuatan E-KTP. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan wawancara mendalam, observasi langsung, dan studi literatur. Penelitian lapangan dilakukan dengan wawancara kepada informan kunci serta informan pendukung, memberikan gambaran terkait situasi yang ada. Penulis memanfaatkan teknik wawancara, pengamatan, dan penggunaan dokumen. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menerapkan triangulasi dengan sumber, karena hal ini memungkinkan sinkronisasi dengan masalah yang dihadapi. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif, yang mencakup deskripsi, penjelasan, makna, dan interpretasi data. Hasil penelitian di Kantor Kecamatan Karangampel Kabupaten Indramayu menunjukkan bahwa Camat telah berusaha meningkatkan kinerja pegawai, namun hasilnya belum sepenuhnya maksimal. Masih terdapat beberapa tantangan, seperti pimpinan yang cenderung membuat keputusan tanpa meminta pendapat pegawainya. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori motivasi dari Melayu S. P. Hasibuan, yang mencakup unsur partisipasi, komunikasi, pengakuan, delegasi wewenang, keadilan, perhatian, serta umpan balik. Selain itu, teori kinerja dari Bernardin dan Russel juga dipakai, yang meliputi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan dampak interpersonal.

**Kata Kunci :** Motivasi, Kinerja Pegawai.

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Dalam pembangunan negara, pemerintah memiliki peran yang sangat vital untuk menjalankan tugas demi mencapai sasaran nasional, karena sebagai penyedia layanan publik, diharapkan mampu menjadi lembaga yang responsif dan bekerja dengan efisien. Pencapaian tujuan tersebut memerlukan proses pembangunan yang melibatkan pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara berkelanjutan. Mengacu pada sistem pemerintahan yang berlaku, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintah daerah, pemerintah bertekad untuk mengatur, mengelola, dan menciptakan berbagai kepentingan demi kesejahteraan masyarakat di daerah. Dengan demikian, jelas bahwa untuk mencapai pembangunan nasional dibutuhkan pelaksana yang terampil, jujur, disiplin, serta memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi demi kelancaran proses pembangunan yang bergantung pada aparatur yang didukung oleh kualitas kepemimpinan yang baik dan pengawasan yang tepat.

Berdasarkan pengamatan awal penulis di Kantor Kecamatan Karangampel, yang terletak strategis di antara beberapa desa, memberikan pelayanan kepada masyarakat menjadi lebih mudah bagi mereka yang memerlukannya. Pelayanan yang paling sering diperlukan oleh masyarakat adalah pembuatan Akta Kelahiran, pelayanan E-KTP, dan surat-surat penting lainnya yang diperlukan. Hal ini tidak akan terwujud jika motivasi yang dimiliki oleh camat untuk meningkatkan kinerja pegawainya rendah. Oleh karena itu, baik pegawai maupun camat memiliki peran yang signifikan dalam menyediakan layanan kepada masyarakat sesuai dengan berbagai kebutuhan yang diharapkan. Namun, berdasarkan pengamatan awal penulis, ditemukan beberapa isu dalam kinerja pegawai terkait dengan pelayanan E-KTP di Kantor Kecamatan Karangampel, seperti waktu pelayanan yang lama, fasilitas yang kurang

memadai, beberapa pegawai yang belum menguasai teknologi, serta kurangnya upaya dari camat untuk memotivasi pegawainya. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai “Motivasi Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dalam Pembuatan E-KTP di Kantor Kecamatan Karangampel Kabupaten Indramayu.”

### **Rumusan Masalah**

Dengan mempertimbangkan latar belakang yang telah dijelaskan, penelitian ini dapat merumuskan masalah sebagai berikut: "Motivasi Camat untuk meningkatkan performa pegawai dalam pembuatan E-KTP di Kantor Kecamatan Karangampel Kabupaten Indramayu belum berjalan secara maksimal.

### **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan rumusan masalah yang sebelumnya disebutkan, penulis kemudian mengidentifikasi berbagai masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi Camat dalam mendorong kinerja pegawai untuk pembuatan E-KTP di Kantor Kecamatan Karangampel?
2. Seperti apa tingkat kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Karangampel?
3. Apa saja hambatan yang dihadapi dalam memotivasi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Karangampel?

### **Tujuan Masalah**

1. Untuk mengetahui bagaimana motivasi Camat dalam mendorong kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Karangampel.
2. Untuk mengetahui seberapa baik kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Karangampel.
3. Untuk mengetahui jenis-jenis hambatan dalam mendorong kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Karangampel.

### **Kegunaan Penelitian**

1. Untuk menambah pengetahuan, terutama bagi penulis, mengenai cara-cara yang dapat digunakan untuk memotivasi pegawai agar dapat meningkatkan kinerjanya.
2. Untuk memberikan sumbangan pemikiran terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam upaya memotivasi pegawai agar kinerjanya semakin baik.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “movere” yang merujuk pada dorongan atau gerakan. Motivasi membahas cara-cara untuk mengarahkan energi dan potensi individu agar dapat beroperasi mencapai sasaran yang telah ditetapkan (Malayu S. P Hasibuan, 2012: 141). Pada intinya, seseorang bekerja karena keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Motivasi tiap individu berbeda sehingga perilaku manusia dalam konteks kerja pun bervariasi.

Menurut Vroom dalam Ngalim Purwanto (2006: 72), motivasi berkaitan dengan proses yang mempengaruhi pilihan individu terhadap berbagai aktivitas yang mereka inginkan. John P. Campbell juga menjelaskan bahwa motivasi meliputi tujuan atau arah perilaku, kekuatan respons, dan ketekunan dalam bertindak. Selain itu, istilah ini mencakup berbagai konsep seperti dorongan, kebutuhan, insentif, penghargaan, penguatan, penetapan tujuan, harapan, dan lain-lain.

Pimpinan harus secara terus-menerus berusaha memotivasi pegawai untuk memastikan terciptanya semangat kerja yang stabil. Malayu S. P Hasibuan (2012: 146) mengemukakan beberapa prinsip dalam motivasi, yaitu:

1. Prinsip partisipasi, yang berarti mengajak staf untuk terlibat dan

memberi kesempatan serta masukan dalam pengambilan keputusan.

2. Prinsip komunikasi, yang meliputi penyampaian informasi yang jelas mengenai tujuan, cara kerja, dan tantangan yang dihadapi.
3. Prinsip pengakuan, yang berarti memberikan penghargaan, pujian, dan pengakuan yang adil kepada staf berdasarkan prestasi mereka.
4. Prinsip delegasi wewenang, yang memberikan kepercayaan kepada staf bahwa kemampuan dan kreativitas mereka dapat menyelesaikan tugas dengan baik.
5. Prinsip keadilan dan kelayakan, yang memastikan bahwa alat dan jenis motivasi yang diberikan bersifat adil dan layak untuk semua karyawan.
6. Prinsip perhatian timbal balik, yang berarti bahwa pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi kepada bawahan yang berhasil mencapai tujuan.

Kinerja pegawai atau hasil kerja merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara 2009: 18). Keberhasilan dalam kinerja mencakup aspek kuantitatif dan kualitatif, sedangkan menurut Siswanto (Dalam Muhamad Sandy, 2015: 11), kinerja adalah prestasi yang diraih seseorang ketika melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan.

Definisi kinerja (Dalam Buku Pasalong 2007: 176) adalah penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja adalah kondisi yang berhubungan dengan pencapaian organisasi dalam melaksanakan misinya, yang dapat diukur dari tingkat produktivitas, kualitas layanan,

responsivitas, tanggung jawab, dan akuntabilitas (Tangkilisan, 2005: 176).

Definisi kinerja menurut Moeheriono (2012: 95) adalah gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan dalam mencapai sasaran visi dan misi organisasi, yang dituangkan melalui perencanaan strategis. Wibowo (2007: 7) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata *performance*, yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi. Namun, penting untuk dipahami bahwa kinerja tidak hanya mencakup hasil atau prestasi kerja semata, tetapi juga proses pelaksanaan pekerjaan itu sendiri, menurut Wirawan (2009: 5).

Ukuran yang bersifat kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkat pencapaian dari suatu sasaran atau tujuan yang telah ditentukan adalah hal yang bisa dihitung dan digunakan sebagai acuan untuk menilai atau mengetahui bahwa kinerja harian dalam perusahaan dan individu terus meningkat sesuai dengan rencana yang sudah dibuat. Penilaian kinerja berfungsi sebagai alat yang tidak hanya digunakan untuk mengevaluasi kinerja seorang pegawai, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi mereka. Penilaian ini juga akan memberikan dampak positif serta semangat bagi pegawai untuk menjadi lebih berkualitas dan menghasilkan kinerja yang optimal.

Motivasi adalah pendorong atau alasan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu demi mencapai tujuan tertentu. Motivasi dapat dijelaskan sebagai segala hal yang memunculkan dorongan atau semangat dalam diri seseorang untuk melaksanakan suatu tugas. Secara etimologis, kata motivasi berasal dari bahasa Inggris "*motivation*", yang berarti "*daya dorong*" atau "*dorongan*". Dengan demikian, pemahaman motivasi adalah semua yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk bertindak

demi mencapai tujuan tertentu. Motivasi dapat bersumber dari dalam diri sendiri maupun dari orang lain. Dengan adanya motivasi, seseorang akan melaksanakan tugas dengan semangat. Menurut Veithzal Rivai (2009:837), "Motivasi adalah rangkaian sikap dan nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai tujuan yang spesifik. "

Sedangkan menurut Abraham Maslow.

Usaha untuk memotivasi pegawai hendaknya dilakukan secara terus-menerus oleh pimpinan agar semangat kerja pegawai tetap stabil. Menurut Malayu S. P Hasibuan (2012:146), terdapat beberapa prinsip yang terkait dengan motivasi, antara lain:

1. Prinsip partisipasi artinya mendorong bawahan untuk ikut serta dan memberi kesempatan mereka untuk menyampaikan pendapat dan rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
2. Prinsip komunikasi artinya menyampaikan dengan jelas mengenai tujuan yang ingin dicapai, langkah-langkah yang harus dilakukan, serta tantangan yang mungkin dihadapi.
3. Prinsip penghargaan artinya memberikan penghargaan, pujian, dan pengakuan yang sesuai dan wajar kepada bawahan atas prestasi yang telah diraih.
4. Prinsip delegasi wewenang artinya memberikan kewenangan serta kepercayaan kepada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitas mereka, tugas-tugas itu dapat diselesaikan dengan baik.
5. Prinsip keadilan dan kelayakan artinya pemberian alat dan jenis motivasi harus didasarkan pada prinsip yang adil dan layak untuk semua karyawan.
6. Prinsip perhatian timbal balik artinya jika bawahan berhasil mencapai tujuan dengan baik, pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi.

Kata “kinerja” adalah terjemahan dari performance yang kerap dipahami oleh para ahli sebagai “penampilan”, “unjuk kerja”, atau “prestasi”. Dalam Kamus Illustrated Oxford Dictionary (1998:606 dalam Keban 2008:209), istilah ini merujuk kepada “pelaksanaan atau pencapaian dari suatu tugas” atau “pencapaian seseorang dalam situasi uji coba”. Saat ini, kinerja dipahami sebagai pemanfaatan sumber daya dengan cara yang efisien dan efektif demi mencapai hasil (Berman, 2005:5 dalam Keban, 2008:209).

Kinerja merupakan istilah dalam bahasa Indonesia yang berasal dari kata dasar “kerja”, yang mengartikan istilah prestasi dalam bahasa asing. Ini juga dapat diartikan sebagai hasil dari suatu pekerjaan. Kinerja bisa dijelaskan sebagai representasi tingkat pencapaian dalam melaksanakan kegiatan atau tujuan serta visi organisasi yang tertera dalam rencana strategis organisasi. Untuk menilai keefektifan kinerja, Larsen dan Mitchell mengemukakan beberapa teori, termasuk pendekatan kontingensi yang merupakan kombinasi dari berbagai pendekatan lainnya. Intinya, kinerja tergantung pada kombinasi yang tepat antara individu dan tugas yang diemban (Sedarmayanti, 2009 :65).

### **Definisi dan Operasionalisasi Konsep Penelitian**

#### **Motivasi**

Motivasi berasal dari istilah latin *move* yang berarti penggerak atau sumber energi yang mendorong seseorang untuk menciptakan semangat dalam bekerja, agar mereka bersedia untuk berkolaborasi, bertindak secara efektif, dan mengerahkan semua usahanya demi mencapai kepuasan. Dalam manajemen, motivasi hanya merujuk pada sumber daya manusia secara umum dan bawahan secara khusus. Motivasi sangat penting karena merupakan faktor yang memicu, mengarahkan, dan mendukung perilaku manusia, sehingga

mendorong mereka untuk bekerja dengan giat dan bersemangat demi mencapai hasil maksimal. Motivasi adalah penggerak baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar individu, yang muncul karena adanya minat, keinginan, kebutuhan, harapan, cita-cita, dan tujuan. Motivasi itu sendiri adalah sesuatu yang membuat seseorang melakukan 'tindakan'. Seperti diungkapkan oleh Sargent dan dikutip oleh Howard, 199, “motivasi adalah hasil dari interaksi individu dengan situasi yang dihadapinya,” (Siagian, 2004).

#### **Kinerja**

Hasil yang dicapai oleh seorang pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

#### **Pegawai**

Pegawai adalah “individu yang bekerja untuk pemberi kerja, baik dengan status pegawai tetap maupun tidak tetap, berdasarkan perjanjian kerja baik tertulis ataupun tidak, untuk menjalankan pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditentukan oleh pemberi kerja”.

#### **E-KTP**

Kartu Tanda Penduduk Elektronik (KTP) yang dibuat secara digital, baik dalam bentuk fisik maupun penggunaan, berfungsi secara komputerisasi.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Metode Penelitian yang Digunakan**

Penulis menggunakan metode kualitatif deskriptif dalam penelitiannya. Dalam pendekatan kualitatif, penulis menggambarkan masalah-masalah yang saling terkait selama proses penelitian. Sugiyono (2012:9) menyatakan bahwa: “Metode Penelitian kualitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filosofi postpositivisme, digunakan untuk meneliti objek dalam kondisi alami, sebagai lawan

dari eksperimen, di mana peneliti berperan sebagai instrumen utama, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan pada makna daripada generalisasi. ” Pemilihan metode penelitian kualitatif oleh penulis adalah karena penelitian ini tidak bertujuan untuk mencari hubungan antar variabel, melainkan untuk menggali, menemukan, menjelaskan, dan menjabarkan tentang “Motivasi Camat Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Dalam Pembuatan E-KTP di Kantor Kecamatan Karangampel Kabupaten Indramayu”.

### **Informan dan Teknik Pemilihan Informan**

Sampel atau informan yang terlibat adalah individu-individu yang dapat memberikan informasi mengenai situasi dan kondisi penelitian. Informan yang dilibatkan adalah orang-orang yang dapat memberikan data relevan mengenai latar belakang penelitian. Teknik pengambilan informan dilakukan dengan Purposive Sampling, yang artinya pemilihan informan dilakukan sesuai dengan kebutuhan. Berikut adalah rincian informan yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Informan Kunci yaitu informasi yang diperoleh langsung dari narasumber atau objek penelitian, yaitu:
  - a. Camat Kantor Kecamatan Karangampel
2. Informan pendukung yaitu informan yang didapat dari:
  - a. Masyarakat yang membuat E-KTP
  - b. Pegawai Kantor Kecamatan Karangampel.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah langkah paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah untuk memperoleh data.

### **Teknik Pengujian Keabsahan Data**

Alasan penulis menerapkan metode triangulasi adalah karena melalui pendekatan ini, perbedaan dalam cara konstruksi kenyataan yang ada dalam suatu studi dapat diminimalkan saat mengumpulkan data mengenai berbagai peristiwa dan hubungan dari berbagai perspektif. Triangulasi data dilakukan untuk memastikan keabsahan data yang diperoleh supaya terhindar dari bias yang biasanya muncul dalam penelitian, dengan menggali informasi dari sumber lain yang berkaitan dengan motivasi Camat dalam meningkatkan performa pegawai dalam pembuatan e-ktp di Kantor Kecamatan Karangampel, Kabupaten Indramayu.

### **Teknik Analisis Data**

Metode analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, yang merupakan suatu penjelasan yang mencerminkan kondisi sebenarnya dari objek yang diteliti, sesuai dengan situasi aktual saat penelitian berlangsung. Selanjutnya, data tersebut akan dianalisis dan diinterpretasikan serta didukung oleh penjelasan tambahan yang relevan untuk memperkuat penelitian. Oleh karenanya, penelitian ini menampilkan motivasi camat dalam.

### **Lokasi dan Jadwal Penelitian**

#### **Lokasi Penelitian**

Penulis melakukan penelitian di Kantor Kecamatan Karangampel. Alasan penulis memilih lokasi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Terdapat masalah terkait kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Karangampel.
2. Lokasi penelitian mudah dijangkau.
3. Data atau informasi mudah diperoleh.

#### **Rencana Jadwal Penelitian**

Durasi penelitian yang diperlukan dalam kajian ini adalah tiga bulan, yang dimulai

dari bulan September hingga November 2019.

### **Objek Penelitian**

Karangampel resmi berdiri pada 25 Juni 1978 atau 7 Rajab 1399 H melalui Surat Keputusan Gubernur Provinsi Jawa Barat (Aang Kunaefi) Nomor 939/Pm.120/pem/SK/78. Nama Karangampel berasal dari sebuah cerita leluhur yang bersifat legendaris. Dahulu kala, terdapat seorang tokoh masyarakat yang bertekad untuk meningkatkan kualitas desa. Dia kemudian melakukan semedi dan selama meditasi tersebut, ia menyaksikan sebuah fenomena luar biasa, yaitu munculnya pohon Aur Kuning (Ampel/Bambu) yang tiba-tiba muncul di hadapannya. Sejak saat itu, tempat tersebut dinamakan Karang Ampel, yang berarti Hutan Bambu. Lokasi tempat semedinya berada sekitar 300 meter ke arah barat dari kantor desa Karangampel dan kini lebih dikenal dengan nama Makam Ampel Pusaka.

Kecamatan adalah unit administratif yang berada di bawah naungan kabupaten atau kota. Satu kecamatan terdiri dari beberapa desa dan kelurahan. Sebuah kecamatan dipimpin oleh camat, yang dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh berbagai perangkat lainnya. Untuk memberikan penjelasan lebih lanjut, artikel ini akan membahas struktur organisasi pemerintahan kecamatan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 41 tahun 2007, dijelaskan bahwa kecamatan merupakan area kerja camat sebagai perwakilan daerah dari kabupaten atau kota. Dengan begitu, camat memiliki posisi dan bertanggung jawab kepada Bupati atau Wali Kota melalui Sekretaris Daerah. Dengan kata lain, organisasi kecamatan memiliki fungsi serta tanggung jawab untuk mendukung tugas-tugas Bupati dalam mengoptimalkan berbagai kegiatan pemerintahan, pembangunan, dan

pembinaan masyarakat yang ada di wilayah kecamatan.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **Bagaimana Motivasi Camat Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Dalam Pembuatan E-KTP di Kantor Kecamatan Karangampel Kabupaten Indramayu.**

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, penulis menganggap bahwa motivasi yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kinerjanya masih jauh dari kata optimal, karena masih ada beberapa masalah yang ditemukan dalam proses motivasi, seperti yang dijelaskan oleh Malayu S. P Hasibuan (2012:146). Dalam aspek keterlibatan, terdapat beberapa isu, seperti pimpinan yang sering mengambil keputusan tanpa meminta pendapat terlebih dahulu dari pegawai, serta minimnya sosialisasi dari pihak Kecamatan terkait prosedur baru mengenai pembuatan E-KTP atau Akta Kelahiran. Ketika ada masalah atau kendala, pimpinan biasanya melakukan musyawarah dengan pegawai, tetapi jarang terjun langsung untuk berinteraksi, sehingga komunikasi langsung antara pimpinan dan warga menjadi kurang. Meskipun pimpinan tetap memberikan motivasi melalui pujian, bentuk motivasi lainnya belum diberikan, padahal pegawai mengharapkan variasi dalam bentuk motivasi tersebut. Bagaimana Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Karangampel Kabupaten Indramayu.

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan, penulis menyimpulkan bahwa kinerja pegawai belum mencapai level yang diharapkan, yang tidak sesuai dengan teori menurut Bernardin dan Russel (2007:382). Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Karangampel Kabupaten Indramayu menghadapi beberapa permasalahan, salah satunya adalah adanya

keterlambatan dalam proses pelayanan. Meskipun hal ini disebabkan oleh instansi pusat, tetap saja berdampak pada kinerja pegawai. Banyak pegawai yang ada, tetapi hanya sedikit yang aktif bekerja, meskipun mereka sudah memiliki tugas masing-masing. Selain itu, pembuatan E-KTP saat ini belum optimal karena kekurangan blangko. Tidak semua pegawai dapat menggunakan teknologi yang ada disebabkan oleh faktor usia yang tidak produktif, serta pegawai merasa kesulitan untuk bekerja maksimal tanpa adanya pengawasan dari pimpinan.

Hambatan apa saja dalam Memotivasi Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Karangampel Kabupaten Indramayu.

Penulis menyimpulkan bahwa terdapat beberapa hambatan dalam memotivasi Camat untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pembuatan E-KTP di Kantor Kecamatan Karangampel Kabupaten Indramayu, antara lain:

1. Pimpinan mengalami kesulitan dalam menemukan alat motivasi yang efektif. Karena setiap pegawai memiliki karakter yang berbeda, keinginan mereka pun tidak seragam. Meskipun alat motivasi yang digunakan cukup baik, tidak semua pegawai merasa puas dengan metode tersebut.
2. Pimpinan sulit memahami apa yang diinginkan karyawan. Keinginan dan kebutuhan pegawai sangat bervariasi, dan cara mereka menyampaikan kritik serta saran juga tidak sama. Jika ada pegawai yang merasa tidak puas, mereka cenderung tidak memberi tahu pimpinan sehingga seringkali pimpinan tidak mengetahui keinginan pegawai.
3. Karyawan sering kurang disiplin dalam menjalankan pekerjaan. Tumpukan pekerjaan kadang membuat pegawai merasa malas dan jenuh, sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Jika masalah ini tidak segera ditangani, akan

berdampak negatif pada produktivitas kerja karyawan.

4. Faktor usia pegawai berpengaruh pada produktivitas. Mereka yang sudah tidak berada dalam usia produktif biasanya memiliki efektivitas kerja yang rendah, karena motivasi kerja yang juga menurun.
5. Perlunya sosialisasi ulang kepada masyarakat tentang prosedur pembuatan E-KTP, Akta Kelahiran, atau Kartu Keluarga di Kecamatan.

Upaya Penanggulangan Dalam Menangani Hambatan Dalam Memotivasi Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Karangampel Kabupaten Indramayu.

Penulis menyatakan kesimpulan mengenai cara mengatasi tantangan di Kantor Kecamatan Karangampel di Kabupaten Indramayu. Camat Karangampel melakukan langkah-langkah berikut:

1. Untuk memilih motivator yang sesuai, pemimpin perlu memahami kebutuhan dan keinginan pegawainya, dengan cara melakukan observasi dan pendekatan langsung terhadap cara mereka bekerja.
2. Meningkatkan disiplin pegawai dalam tugas mereka karena Kantor Kecamatan berfungsi sebagai lembaga yang memberikan pelayanan kepada masyarakat.
3. Jika ada pekerjaan yang belum selesai tepat waktu, Kantor Kecamatan Karangampel menetapkan kebijakan bahwa pegawai harus menyelesaikan tugasnya terlebih dahulu.
4. Untuk pegawai yang sudah berada di usia tak produktif, kantor dapat mengurangi tanggung jawab mereka agar pegawai dapat bekerja lebih efektif.
5. Menginformasikan kembali kepada masyarakat tentang prosedur dan persyaratan yang diperlukan untuk pembuatan E-KTP, Akta Kelahiran, atau Kartu Keluarga di Kecamatan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Kantor Kecamatan Karangampel, Kabupaten Indramayu mengenai motivasi Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam pembuatan E-KTP, peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

### **Motivasi Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kecamatan Karangampel, Kabupaten Indramayu.**

1. Pimpinan biasanya mengambil keputusan sendiri tanpa melakukan konsultasi terlebih dahulu kepada pegawainya, serta kurangnya sosialisasi dari Kecamatan terkait prosedur baru dalam pembuatan E-KTP.
2. Pimpinan sering berdiskusi dengan pegawainya, tetapi jarang turun langsung ke lapangan, lebih sering pegawai yang melakukannya.
3. Pimpinan jarang memberikan delegasi wewenang karena tidak semua tugas dapat diberikan kepada pegawai.
4. Bentuk motivasi yang diberikan hanya berupa pujian, sementara pegawai berharap ada jenis motivasi lainnya.

### **Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Karangampel, Kabupaten Indramayu.**

1. Terdapat keterlambatan dalam pelayanan, meskipun penyebabnya dari instansi pusat, tetapi tetap mengganggu kinerja pegawai.
2. Pegawai yang bekerja terbilang itu-itu saja meskipun setiap orang sudah memiliki tugas masing-masing.
3. Pegawai telah menunjukkan kinerjanya dan berusaha menyelesaikan tugas tepat waktu, tetapi saat ini dalam pembuatan E-KTP masih belum optimal karena

ketersediaan blangko yang tidak ada.

4. Tidak semua pegawai dapat mengoperasikan teknologi yang ada disebabkan oleh faktor usia yang kurang produktif.
5. Pegawai belum dapat bekerja secara maksimal tanpa adanya pengawasan dari pimpinan.

### **Hambatan dalam Memotivasi Kinerja Pegawai di Kecamatan Karangampel, Kabupaten Indramayu.**

1. Pimpinan mengalami kesulitan dalam menemukan alat motivasi yang efektif. Setiap pegawai memiliki karakter yang berbeda, sehingga harapan pegawai satu dengan yang lain tidaklah sama. Alat motivasi yang digunakan pimpinan cukup baik, tetapi tidak semua pegawai merasa puas.
2. Pimpinan sulit memahami keinginan pegawai. Harapan dan kebutuhan pegawai bervariasi, dan cara pegawai dalam memberikan kritik serta saran juga berbeda. Jika ada yang merasa tidak puas, mereka tidak langsung mengungkapkan kepada pimpinan, sehingga pimpinan tidak mengetahui kebutuhan mereka.
3. Kedisiplinan pegawai dalam bekerja cukup rendah. Tumpukan pekerjaan bisa membuat pegawai merasa malas dan jenuh, sehingga mengakibatkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Jika tidak segera diatasi, hal ini bisa berdampak negatif pada produktivitas pegawai.
4. Usia pegawai juga berpengaruh, di mana mereka yang sudah tidak dalam usia produktif biasanya memiliki kinerja yang lebih rendah karena motivasi kerja yang menurun.

5. Perlu dilakukan sosialisasi kembali kepada masyarakat tentang prosedur yang diperlukan dalam pembuatan E-KTP, Akta Kelahiran, atau Kartu Keluarga di Kecamatan.

### **Upaya Mengatasi Hambatan dalam Memotivasi Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Karangampel.**

1. Untuk menemukan alat motivasi yang sesuai, pimpinan perlu memahami kebutuhan dan harapan pegawai dengan melakukan observasi dan pendekatan langsung terhadap cara kerja mereka.
2. Untuk mengetahui keinginan pegawai, pimpinan sebaiknya berkomunikasi langsung dengan pegawai terkait kepuasan mereka terhadap kebijakan yang dikeluarkan oleh Camat.
3. Pimpinan harus lebih meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam bekerja, karena kantor Kecamatan merupakan lembaga yang memberikan pelayanan kepada masyarakat.
4. Jika ada tugas yang belum selesai tepat waktu, Kantor Kecamatan Karangampel memiliki ketentuan bahwa pegawai harus menyelesaikan tugasnya terlebih dahulu.
5. Untuk pegawai yang telah mencapai usia pensiun, kantor akan mengurangi tanggung jawab mereka agar pegawai dapat bekerja dengan optimal.
6. Melakukan sosialisasi kembali kepada masyarakat mengenai langkah-langkah dan persyaratan yang diperlukan saat mengurus E-KTP, Akte Kelahiran, atau Kartu Keluarga di Kecamatan.

### **Saran**

1. Pimpinan sebaiknya terus berkolaborasi dengan pegawai dalam pengambilan keputusan.
2. Pimpinan perlu secara aktif berinteraksi dengan masyarakat untuk lebih memahami keinginan mereka.

3. Diperlukan bentuk motivasi lain yang diberikan kepada pegawai, tidak hanya berupa pujian.
4. Selalu berusaha memberikan pelayanan yang terbaik untuk seluruh masyarakat.
5. Pengawasan dari pimpinan di Kantor Kecamatan Karangampel Kabupaten Indramayu harus senantiasa ada.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- H Veithzal Rivai, M. B. A., & Arifin, I. H. A. (2023). *Islamic Leadership: Membangun Superleadership Melalui Kecerdasan Spiritual*. Bumi Aksara.
- HASIBUAN, M. (2002). Manajemen Sumber daya Manusia/Malayu SP Hasibuan. *Bumi Aksara*.
- Hasibuan, M. S. (2007). Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah.
- Hasibuan, M. S. (2011). A. Konsep Manajemen. *Bandung: Remaja Rosdakarya*.
- Mahardikasari, D., & Bernadia Linggar, Y. N. (2022). Peluang dan Tantangan Whistleblowing dalam memerangi korupsi. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*.
- Moeheriono, M. (2005). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III terhadap Motivasi Kerja, Karier dan Kompetensi Pegawai Pemerintah Provinsi Jawa Timur. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 9(2), 217-242.
- Pasalong, H. (2007). Teori Administrasi Kesejahteraan. *Bandung: Alfa Beta*.
- Purwanto, M. N. (1985). Ilmu pendidikan: teoretis dan praktis. (*No Title*).
- Rivai, V. (2009). Education management: analisis teori dan praktik.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel

- intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.
- Tangkilisan, H. N. S. (2005). *Manajemen publik*. Grasindo.
- Wibowo, M., Al Musadieg, M., & Nurtjahjono, G. E. (2014). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)* (Vol. 16). Brawijaya University.