

**STUDI TENTANG MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR
CAMAT KECEMATAN LONG PAHANGAI
KABUPATEN MAHAKAM ULU**



OLEH :

APRIANUS MILANG
NPM : 1963201046

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM
SAMARINDA
2026**

**STUDI TENTANG MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR
CAMAT KECEMATAN LONG PAHANGAI
KABUPATEN MAHAKAM ULU**



OLEH :

APRIANUS MILANG
NPM : 1963201046

Skripsi Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Publik

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM
SAMARINDA
2026**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Studi Tentang Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor
Camat Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam
Ulu
Nama : Aprianus Milang
NPM : 1963201046
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi : Administrasi Publik
Universitas : Widya Gama Mahakam Samarinda

Samarinda, 12 Februari 2026

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. H. M. Z. Arifin, M.Si
NIDN. 0006065712

Arbainah Saidi, S.Sos., M.Si
NIDN. 1130087602

Mengetahui,

Plt. Dekan



Gede Iridus Bali Geroda, S.Pd., M.Pd
NIK. 2014.087.167

Penguji :

1. Drs. H.M.Z.Arifin, M.Si

2. Arbainah Saidi, S.Sos.,M.Si

3. Ahmad Yani, S. Sos.,M.Si

1.

2.

3.

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Aprianus Milang

NPM : 1963201046

Judul Skripsi : Studi Tentang Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat
Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penelitian dalam bentuk Skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari peneliti sendiri, baik untuk naskah laporan maupun kegiatan programing yang tercantum sebagai bagian dari laporan skripsi ini. Jika terdapat karya orang lain, peneliti mencantumkan sumber secara jelas.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh dan sanksi lain sesuai dengan norma dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, 12 Februari 2026
Yang membuat pernyataan,



Aprianus Milang
Aprianus Milang
NPM. 1963201046

RINGKASAN

APRIANUS MILANG, Studi Tentang Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu, di bawah bimbingan Drs. H. M. Z. Arifin, M.Si dan Arbainah Saidi, S.Sos., M.Si.

Sumber daya manusia memiliki peran sentral dalam keberhasilan organisasi, termasuk di Kantor Camat Long Pahangai, Kabupaten Mahakam Ulu. Motivasi kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Meskipun sudah ada upaya pemberian motivasi seperti tunjangan kerja, masih ditemukan masalah seperti kurang disiplin, rendahnya kerja sama, dan minimnya inisiatif. Tujuan penelitian mengetahui dan menganalisis motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai dan menjelaskan faktor pendukung dan penghambat. Jenis penelitian deskriptif kualitatif. Sumber data primer meliputi Camat Long Pahangai, Plh. Sekretaris Camat, Kasubag Umum, Plt. Kasubag Perencanaan dan Keuangan, Kaur TU dan Umum, Staf Petinggi Long Pahangai I, Arsiparis Kampung Long Pahangai I, Petinggi LPJ, Staf Pelayanan Umum dan masyarakat mendapatkan pelayanan. Analisis data menggunakan model interaktif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum motivasi kerja pegawai sudah cukup baik dan terbagi dalam dua aspek, yaitu motivasi internal dan eksternal. Pada aspek internal, pegawai menunjukkan tanggung jawab tinggi, bekerja berdasarkan target yang jelas, merasa senang dalam bekerja, serta mampu mencapai prestasi dalam bidang administrasi, laporan keuangan, dan pelayanan publik. Meskipun dihadapkan pada keterbatasan geografis dan fasilitas, pegawai tetap menunjukkan dedikasi dan semangat kerja yang tinggi. Pada aspek eksternal, gaji yang diterima dinilai sesuai peraturan, namun belum sebanding dengan beban kerja. Pengakuan terhadap kinerja lebih banyak bersifat non-formal, dan hubungan kerja terjalin dengan baik antara sesama pegawai maupun dengan pimpinan. Faktor pendukung motivasi kerja meliputi dukungan dari pimpinan, suasana kerja yang harmonis, kerja sama tim yang solid, serta pengakuan moral dari masyarakat. Faktor penghambat meliputi keterbatasan sarana dan prasarana, kondisi geografis sulit dijangkau, serta kurangnya dukungan administratif dan penghargaan formal.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Motivasi Internal, Motivasi Eksternal.

RIWAYAT HIDUP



APRIANUS MILANG, lahir pada tanggal 02 April 2001 di Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu Provinsi Kalimantan Timur, penulis merupakan anak pertama dari 2 bersaudara oleh pasangan Bapak Deonesius dan Ibu Marta Havui Hilang. Penulis dari tahun 2007 menempuh jenjang pendidikan dari SDN 003 Long Pahangai lulus pada tahun 2013. Pada tahun 2013 melanjutkan SMP ke SMPN 01 Long Pahangai dan lulus pada tahun 2016. Pendidikan selanjutnya tahun 2016 melanjutkan SMA ke SMAN 01 Long Pahangai dan lulus pada tahun 2019. Pada tahun 2019 penulis masuk Perguruan Tinggi di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda dengan memilih Program Studi Ilmu Administrasi Publik dan pada bulan Agustus tahun 2022 melakukan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kelurahan Bukuan Kecamatan Palaran Kota Samarinda Provinsi Kalimantan Timur. Untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik penulis melakukan penelitian dengan judul "Studi Tentang Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu" Sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana administrasi publik.

Samarinda, 12 Februari 2026
Yang membuat pernyataan,


(Aprianus Milang)
NPM.1963201046

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan yang Maha Kuasa, atas penyertaan dan kasih-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Studi Tentang Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu” ini dapat terselesaikan dengan baik.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada :

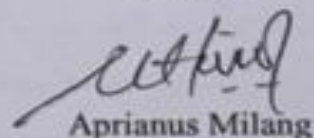
1. Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd., M.T.selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda yang telah memberikan kesempatan pada peneliti untuk mendapatkan pendidikan di Perguruan Tinggi ini.
2. Bapak Godefridus Bali Geroda, S.Pd., M.Pd. selaku Plt. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda yang telah memberikan segala pengarahan selama peneliti menjadi Mahasiswa.
3. Arbainah Saidi, S.Sos., M.Si sebagai Wakil Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda yang telah memberikan segala pengarahan selama peneliti menjadi Mahasiswa.
4. Bapak Ahmad Yani, S.Sos., M.Si selaku Kepala Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda sekaligus Penguji yang telah memberikan koreksi dan saran-saran yang sangat berarti guna perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini.

5. Drs. H. M. Z. Arifin, M.Si selaku Pembimbing I dan Ibu Arbainah Saidi, S.Sos., M.Si selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda yang telah memberikan pengajaran dan pendidikan selama dalam perkuliahan.
7. Camat Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu beserta staf yang telah membantu pelaksanaan penelitian.
8. Kedua orangtua Bapak Deonesius dan Ibu Marta Havui Hilang tersayang dan tercinta yang telah memberikan doa, nasehat dan dukungannya baik secara moral maupun spiritual kepada saya.
9. Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Angkatan 2019 yang memberikan dukungan baik moral maupun fisik selama ini.

Dengan berakhirnya peneliti dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini, peneliti berharap apa yang tertuang dalam skripsi ini semoga dapat memberikan manfaat bagi peneliti maupun pembaca skripsi ini.

Samarinda, 12 Februari 2026

Peneliti



Aprianus Milang

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN GELAR	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	iv
RINGKASAN	v
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL..	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN TEORI	9
2.1. Teori dan Konsep.....	9
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1.2. Fungsi dan Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.2. Motivasi	15
2.1.2.1. Pengertian Motivasi.....	15
2.1.2.2. Jenis-Jenis Motivasi.....	16
2.1.2.3. Tujuan Motivasi.....	17
2.1.2.4. Fungsi Motivasi	17
2.1.2.5. Metode Motivasi.....	18

2.1.2.6. Teori-Teori Motivasi	19
2.1.3. Motivasi Kerja Pegawai	20
2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja Pegawai	20
2.1.3.2. Tujuan Motivasi Kerja.....	24
2.1.3.3. Jenis-Jenis Motivasi Kerja.....	25
2.1.3.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	26
2.1.3.5. Indikator Motivasi Kerja	28
2.2. Kerangka Pikir	30
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1. Jadwal Penelitian	32
3.2. Jenis Penelitian	33
3.3. Lokasi Penelitian.....	34
3.4. Definisi Konseptual.....	34
3.5. Fokus Penelitian.....	36
3.6. Sumber Data	37
3.7. Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.8. Analisis Data	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	45
4.2. Hasil Penelitian.....	56
4.3. Pembahasan.....	87
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	118
5.1. Kesimpulan.....	118
5.2. Saran.....	120
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Judul	Halaman
3.1 Jadwal Pelaksanaan Kegiatan Penelitian	33
4.1 Jumlah Penduduk Menurut Jenis Kelamin dan Rumah Tangga Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu	48
4.2 Jumlah Penduduk Berdasarkan Agama di Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu	48
4.3 Sarana Ibadah di Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu .	49
4.4 Jumlah Penduduk Berdasarkan Pendidikan di Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu	50
4.5 Sarana Pendidikan di Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu.....	50
4.6 Jumlah Penduduk Berdasarkan Mata Pencaharian di Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu.....	51
4.7 Sarana Kesehatan di Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu.....	53

DAFTAR GAMBAR

Judul	Halaman
2.1 Kerangka Pikir	31
3.1 Analisis Data Model Interaktif.....	42

DAFTAR LAMPIRAN

Judul	Halaman
Lampiran 1. Panduan Wawancara.....	124
Lampiran 2. Dokumentasi Penelitian.....	127
Lampiran 3. Surat Izin Penelitian.....	134
Lampiran 4. Surat Telah Melaksanakan Penelitian.....	135
Lampiran 5. Lembar Bimbingan.....	136

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yakni pegawai sebagai faktor utama yang menjalankan sistem organisasi, sehingga memegang peranan penting berjalannya suatu organisasi. Pengembangan kualitas sumber daya manusia guna tercapainya tujuan organisasi sesuai dengan yang direncanakan, maka perlu dilakukan secara terencana, terarah dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sumber daya manusia suatu lembaga sebagai aset yang paling berharga dan merupakan faktor kunci dalam keberhasilan atau kegagalannya. Pencapaian tujuan suatu lembaga tergantung pada manajemen sumber daya manusia (SDM).

Kinerja karyawan dapat digunakan untuk mengevaluasi kualitas sumber daya manusia yang ada saat ini. Pemanfaatan sumber daya manusia dengan cara merencanakan, mendapatkan, mengembangkan, memelihara, dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pribadi. Sumber daya manusia suatu organisasi yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuannya adalah kinerja pegawai tersebut. Kinerja pegawai sebagian besar dipengaruhi oleh faktor pribadi, karena setiap pekerja memiliki keterampilan dan kemampuan yang unik dalam menjalankan tugas profesionalnya. Keberhasilan sebuah organisasi secara langsung berkaitan dengan keberhasilan personilnya, yang harus diawasi secara ketat dan dimotivasi untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka agar perusahaan dapat berfungsi dengan lancar.

Keahlian pegawai atau dengan kata lain, kinerja setiap karyawan sangat penting bagi keberhasilan organisasi. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan motivasi. Perspektif dan tanggapan pegawai terhadap tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan membentuk motivasi mereka, baik ketika mereka bekerja. Tujuan dari motivasi organisasi adalah untuk menginspirasi para pegawai agar mengerahkan seluruh potensi mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Pegawai akan mengerahkan lebih banyak upaya ketika mereka sangat termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka. Sebaliknya, ketika motivasi rendah, pekerja tidak memiliki minat pada pekerjaan mereka dan akan cepat berhenti. Sangat penting bagi suatu organisasi untuk mencari cara agar pegawai mereka termotivasi untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka sambil tetap menjaga perhatian mereka tetap pada tujuan organisasi. Menjaga orang tetap termotivasi sangat penting karena pola pikir pegawai yang mendorong mereka untuk bertindak dan mencapai sesuatu.

Keberadaan motivasi dalam diri manusia dapat tergantung dari banyak hal, bisa karena pengaruh dari luar maupun dari dalam manusia itu sendiri. Pengaruh dari luar maksudnya bahwa munculnya motivasi karena di pengaruhi hal-hal yang datangnya dari luar diri seseorang, seperti lingkungan, atasan, orang lain atau rekan kerja, perubahan situasi atau tekanan. Motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang adalah dorongan melakukan sesuatu karena kesadaran diri, sehingga munculnya proses ini lamban jika dibandingkan motivasi dari luar. Motivasi dari dalam masih perlu proses, mulai dari proses pemahaman, pengertian, dan kesadaran

mengapa harus melakukan sesuatu. Meskipun lambat tetapi juga begitu sudah tercapai suatu kesadaran, maka motivasi atau semangat terjadi secara kontiniu.

Motivasi kereja pegawai merupakan salah satu faktor yang cukup menentukan dalam penyelenggaraan pemerintah pusat khususnya pemerintah di daerah dan juga dalam pemberian pelayan yang seefektif mungkin kepada masyarakatnya. Faktor motivasi kerja dari seorang pegawai sangat kuat kaitannya dengan kualitas pelayanan itu sangat tergantung kepada penyedia jasa pelayanan, yaitu aparat pemerintah. Bentuk motivasi pada umumnya berupa materi (pujian, sanjungan, penghargaan).

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan di pegawai yang terarah atau bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi sangat penting karena dengan motivasi, seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai yang termotivasi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, kreatif, dan inovasi sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja.

Perlu adanya program memotivasi perilaku individu dalam organisasi mempunyai sikap yang baik, maupun berprestasi dan mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Sehingga motivasi pegawai dilaksanakan sebagai suatu kegiatan perangsang untuk meningkatkan kinerja sekaligus menghubungkan kepentingan organisasi dan kepentingan pegawai. Masing-masing orang memerlukan pendekatan yang berbeda dalam memotivasi, ini dikarenakan masing-masing memiliki perasaan yang berbeda, kebutuhan yang berbeda dan cara berfikir yang berbeda pula. Pemimpin dapat memberikan suatu ketetapan dalam pemberian

motivasi terhadap pegawai tersebut, agar mampu menggerakkan bawahan yang berbeda-beda karakternya tersebut.

Motivasi pegawai harus ditingkatkan, seperti halnya pada pegawai di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai. Kecamatan Long Pahangai sebagai salah satu kecamatan yang terletak di Kabupaten Mahakam Ulu. Kecamatan Long Pahangai dihuni oleh 1304 KK. Jumlah keseluruhan penduduk Kecamatan Long Pahangai adalah 4.361 jiwa dengan jumlah penduduk laki-laki 2.309 orang dan jumlah penduduk perempuan 2.052 orang. Tingkat kepadatan penduduk di Kecamatan Long Pahangai adalah 1 jiwa/km². Mata pencaharian penduduk di Kecamatan Long Pahangai sebagian besar sebagai petani.

Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu merupakan salah satu instansi pemerintahan yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan pemerintah di tingkat kecamatan. Sebagai instansi pemerintah Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai dapat memberikan pelayanan publik yang efektif dan efisien kepada masyarakat. Namun, berdasarkan pengamatan awal, masih ditemukan beberapa permasalahan terkait dengan motivasi kerja pegawai yang berdampak pada kinerja pegawai, seperti adanya pegawai yang kurang disiplin, kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, dan belum optimalnya kerjasama antara pegawai.

Menurut hasil pengamatan pada Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu tahun 2023, pimpinan telah memberikan motivasi salah satunya yakni pemberian insentif berupa tunjangan beban kerja kepada bawahannya. Akan tetapi kinerja pegawai belum terlihat optimal, Hal tersebut

terlihat dari masih adanya beberapa permasalahan yang ada, meliputi:

- 1) Pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal dari waktu yang telah ditetapkan.
- 2) Tingkat kerja sama antar pegawai kantor tersebut masih belum sesuai ketentuan yang berlaku di Kantor Camat. Sehingga mengakibatkan masih adanya pekerjaan yang terbengkalai dan tidak dapat diselesaikan tepat waktu, serta mengakibatkan pekerjaan menjadi menumpuk belum terselesaikan.
- 3) Masih adanya terlihat pegawai yang mengobrol dibandingkan menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis akan mengadakan penelitian dengan judul **“Studi Tentang Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan suatu penjabaran dari identifikasi masalah dari pembatasan masalah. Menurut Sugiyono (2020:56), “rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan di carikan jawabannya melalui pengumpulan data bentuk-bentuk rumusan masalah penelitian ini dikembangkan berdasarkan penelitian menurut tingkat eksplanasi”.

Menurut Surakhmad Winarno (2017:15), “masalah adalah sesuatu hal yang menyebabkan tidak tercapainya suatu tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya atau sebagai jarak antara apa yang di harapkan dan apa yang menjadi kenyataan”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat peneliti simpulkan bahwa

rumusan masalah adalah sebuah pertanyaan yang berasal dari sebuah masalah yang akan dicarikan jawabannya. Dengan kata lain, rumusan masalah ini merupakan pertanyaan yang lengkap dan rinci mengenai ruang lingkup masalah yang akan diteliti oleh peneliti dan didasarkan atas identifikasi masalah dan pembahasan masalah.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang di angkat dalam penelitian ini adalah :

- 1) Bagaimana motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu ?
- 2) Apa saja yang menjadi faktor-faktor pendukung dan penghambat motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu ?.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan jawaban dari rumusan masalah dan sebagai arahan pada proses penelitian. Menurut Sahya Anggara (2023:12), “tujuan penelitian secara umum adalah mengembangkan pengetahuan yang sudah ada, mendapatkan pengetahuan atau penemuan baru yang belum pernah diteliti, membuktikan dan menguji validitas data yang digunakan dalam penelitian dan mendapatkan penelitian dengan landasan teori yang sesuai”.

Menurut Sukardi (2018:111), “tujuan penelitian adalah untuk memperoleh suatu yang baru atau asli dalam usaha memecahkan suatu masalah yang setiap saat dapat timbul di masyarakat”. Menurut Sugiyono (2020:290), “tujuan penelitian

secara umum adalah untuk menemukan, mengembangkan dan membuktikan pengetahuan. Sedangkan secara khusus tujuan penelitian kualitatif adalah untuk menemukan jawaban dari rumusan masalah yang diteliti”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa tujuan penelitian adalah bertujuan untuk menemukan, mengembangkan, dan menguji suatu masalah yang dapat timbul dalam masyarakat. Berdasarkan uraian di atas maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu.
- 2) Untuk mengetahui faktor-faktor pendukung dan penghambat motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah dampak dari pencapaiannya tujuan penelitian tersebut. Menurut Iwan Satibi (2017:14), “manfaat penelitian bisa bersifat teoritis dan praktis, penelitian kualitatif lebih bersifat teoritis, yaitu pengembangan ilmu, namun juga tidak menolak manfaat praktisnya”.

Menurut Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar (2017:30), “tujuan Penelitian ialah pernyataan mengenai apa yang hendak kita capai”. Menurut Hadi (2019:71), “tujuan penelitian pada umumnya untuk menemukan, mengembangkan atau menguji kebenaran suatu pengetahuan. Menemukan berarti untuk mengisi kekosongannya. Mengembangkan berarti memperluas dan mengali lebih dalam apa

yang sudah ada. Sedangkan menguji kebenaran dilakukan jika apa yang sudah ada menjadi diragu-ragukan kebenarannya”.

Berdasarkan uraian di atas dapat di simpulkan bahwa penelitian yang dilakukan sudah pasti diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan, baik secara teoritis maupun secara praktis dan sesuai dengan apa yang di teliti. Adapun kegunaan penelitian ini sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan sosial, terutama pada Ilmu Administrasi Publik.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini dapat diharapkan dapat memberikan masukan kepada Camat Long Pahangai agar dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan pada program di masa yang akan datang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi para peneliti yang ingin mengembangkan atau memperluas ruang lingkup penelitian.

BAB II

TINJAUAN TEORI

2.1 Teori dan Konsep

Secara umum penelitian ilmiah menggunakan teori yang menjadi unsur dan sangat penting, sebagai dasar atau sebagai landasan berpikir secara ilmiah. Untuk itu perlu penelitian kemukakan maksud dan tujuan keberadaan teori dan konsep dalam penelitian.

Menurut Ali Hasan Zein (2023:27), “dalam rangka melakukan suatu penelitian yang bersifat ilmiah, tentulah harus didukung oleh beberapa teori dan konsep yang dianggap sesuai untuk dijadikan sebagai pedoman dan landasan bagi peneliti”. Teori sangat penting dalam sebuah penelitian selain sebagai pedoman dalam membahas suatu masalah juga sebagai unsur penting dalam mencari hubungan sebab akibat beberapa variabel dalam suatu penelitian.

Menurut Abdussamad (2021:29), “teori adalah generalisasi atau kumpulan generalisasi yang dapat digunakan untuk menjelaskan berbagai fenomena secara sistematis”. Menurut Snelbecker (dalam Lexy J. Moleong, 2018:57), “teori sebagai perangkat proposisi yang berinteraksi secara sintaksi (yaitu yang mengikuti aturan tertentu yang dapat dihubungkan secara logis dengan lainnya dengan data atas dasar yang dapat diamati) dan berfungsi sebagai wahana untuk meramalkan dan menjelaskan fenomena yang diamati”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa teori merupakan kumpulan proposisi, definisi generalisasi yang tersusun secara

sistematis dan berfungsi meramalkan dan menjelaskan fenomena yang sedang diamati.

Menurut Harbani Pasolong (2017:77), “konsep adalah abstraksi mengenai fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah karakteristik kejadian, keadaan, kelompok, atau individu tertentu. Teori-teori pendukung yang berhubungan dengan penelitian ini”. Menurut Muhammad Idris (2019:17), “konsep adalah istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan gejala secara abstrak, contohnya seperti kejadian, keadaan, dan kelompok”.

Menurut Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar (2019:8), “konsep yang dipakai oleh peneliti untuk menggambarkan abstraksi suatu gejala sosial atau gejala alamiah. Konsep juga dapat disebut sebagai generalisasi dari sekelompok gejala tertentu sehingga dapat dipakai untuk menggambarkan berbagai gejala yang sama”.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa konsep merupakan abstraksi mengenai fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah karakteristik kejadian, keadaan, kelompok, atau individu tertentu sehingga dapat dipakai untuk menggambarkan berbagai gejala yang sama.

Adapun teori-teori yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti sebagai berikut :

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya kalau dibedakan akan dijumpai dua pengertian umum, masing-masing manajemen dan sumber daya manusia (MSDM).

Mengetahui dan memahami definisi dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi hal yang sangat penting.

Menurut Aditama Sedarmayanti (2019:18), “manajemen sumber daya manusia adalah proses yang digunakan untuk mengelola sumber daya manusia dalam organisasi dengan tujuan untuk mencapai kinerja yang efektif dan efisien”. Ini meliputi aktivitas seperti perekrutan, pengembangan pegawai, pengelolaan gaji dan benefit, pengembangan kompetensi, pengembangan karir, pengelolaan konflik, dan pemberian dukungan kepada pegawai. MSDM berfokus pada meningkatkan kinerja individu dan tim serta memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang di perlukan untuk mencapai tujuannya.

Pengertian manajemen sumber daya manusia, menurut Sihotang dalam Lijan Poltak Sinambela (2018:8), “pada hakikatnya, manajemen sumber daya manusia merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan”.

Menurut Pandi Afandi (2018:86), “manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat”.

Menurut Wilson Bangun (2020:34), ‘MSDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), agar keterampilan (*skil*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan”.

Menurut Edwin B. Flippo (dalam T Hani Handoko, 2021:112), “MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian pegawai, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, pegawai, dan masyarakat”.

Menurut Marwansyah (2019:3-4), “manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial”.

Dari berbagai pendapat diatas mengenai manajemen sumber daya manusia, dapat diambil kesimpulan bahwa penarikan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi dalam pencapaian tujuan dan efektifitas kerja sangat tergantung pada sumber daya manusia.

2.1.1.2. Fungsi dan Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pegawai dalam suatu organisasi untuk menjalankan pekerjaan seharusnya memperhatikan fungsi-fungsi manajemen dan fungsi operasional. Flippo (2016:5-7) mengatakan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia ada dua,

yakni :

1. Fungsi manajemen terdiri dari:

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan mempunyai arti penentuan mengenai program tenaga kerja yang akan mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Organisasi dibentuk dengan merancang struktur hubungan yang mengaitkan antara pekerjaan, karyawan, dan faktor-faktor fisik sehingga dapat terjalin kerjasama satu dengan yang lainnya.

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan terdiri dari fungsi *staffing* dan *leading*. Fungsi *staffing* adalah menempatkan orang-orang dalam struktur organisasi, sedangkan fungsi *leading* dilakukan pengarahan sumber daya manusia agar karyawan bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

d. Pengawasan (*Controlling*)

Fungsi manajerial mengatur aktifitas-aktifitas agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, bila terjadi penyimpangan dapat diketahui dan segera dilakukan perbaikan.

2. Fungsi Operasional terdiri dari:

a. Pengadaan (*Procurement*)

Usaha untuk memperoleh sejumlah tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan, terutama yang berhubungan dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja, penarikan, seleksi, orientasi dan penempatan.

b. Pengembangan (*Development*)

Usaha untuk meningkatkan keahlian karyawan melalui program pendidikan dan latihan yang tepat agar karyawan atau karyawan dapat melakukan tugasnya dengan baik. Aktivitas ini penting dan akan terus berkembang karena adanya perubahan teknologi, penyesuaian dan meningkatnya kesulitan tugas manajer.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Sebagai usaha untuk memberikan balas jasa atau imbalan yang memadai kepada karyawan sesuai dengan kontribusi yang telah disumbangkan kepada perusahaan atau organisasi.

d. Integrasi (*Integration*)

Usaha menyelaraskan kepentingan individu, organisasi, perusahaan, maupun masyarakat.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Setelah keempat fungsi dijalankan dengan baik, maka diharapkan organisasi atau perusahaan mendapat karyawan yang baik. Maka fungsi pemeliharaan adalah dengan memelihara sikap-sikap karyawan yang menguntungkan perusahaan.

f. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

Usaha terakhir dari fungsi operasional ini adalah tanggung jawab perusahaan untuk mengembalikan karyawannya ke lingkungan masyarakat dalam keadaan sebaik mungkin, bila organisasi atau perusahaan mengadakan pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka fungsi sumber daya manusia terdiri dari fungsi manajemen dan fungsi operasi yang masing-masing terdiri dari mengatur, merencanakan, pengorganisasian, memimpin serta mengendalikan manusia yang merupakan aset penting bagi perusahaan. Sedangkan sebagai fungsi operasional termasuk pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.

2.1.2. Motivasi

2.1.2.1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Menurut Waseso Segoro (2018:141), “istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan. Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja”.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2019:219), “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau

bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut Aditama Sedarmayanti (2019:233), “motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan intensitas. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba sekuat kemampuan untuk mencapai tujuannya”.

Berdasarkan definisi diatas dapat dirumuskan motivasi merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan.

2.1.2.2. Jenis-Jenis Motivasi

Motivasi dapat diartikan ebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam individu (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (ekstrinsik). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya.

Waseso Segoro (2018:150) mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu sebagai berikut :

- 1) Motivasi positif (*insentif positif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik.
- 2) Motivasi negatif (*insentif negatif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah).

2.1.2.3. Tujuan Motivasi

Motivasi merupakan kekuatan tersembunyi di dalam diri, yang mendorong untuk melakukan segala sesuatu dengan cara yang khas yang sesuai dengan kemampuan yang ada pada diri sendiri. Kinerja sangat diperlukan adanya motivasi. Kinerja akan optimal apabila ada motivasi. Makin tepat motivasi yang diberikan makin tinggi pula kinerja tersebut.

Waseso Segoro (2018:146) mengatakan bahwa tujuan motivasi yaitu :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- 3) Mempertahankan kestabilan pegawai organisasi.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan absensi pegawai.
- 5) Mengefektifkan pengadaan pegawai.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi.

2.1.2.4. Fungsi Motivasi

Motivasi adalah keinginan, dorongan yang timbul pada diri seseorang, baik secara sadar maupun tidak sadar, untuk melakukan suatu kegiatan dengan tujuan tertentu atau usaha-usaha yang dilakukan sekelompok orang atau individu yang

bergerak ingin melakukan sesuatu dengan tujuan ingin mendapatkan kepuasan dengan adanya perbuatan itu.

Sardiman (2020:85) mengatakan bahwa fungsi motivasi ada tiga yaitu sebagai berikut:

- 1) Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- 2) Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- 3) Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

2.1.2.5. Metode Motivasi

Motivasi menjadi suatu perbuatan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Dengan demikian motivasi memiliki hubungan yang erat dengan kebutuhan dan keinginan untuk melakukan perubahan yang diinginkannya. Adanya motivasi akan menggerakkan diri untuk mencapai sesuatu yang diharapkan.

Waseso Segoro (2018:149) mengatakan bahwa ada dua metode macam motivasi yaitu sebagai berikut :

- 1) Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta

kepuasannya.

2) Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga lebih bersemangat dalam bekerja.

2.1.2.6. Teori-Teori Motivasi

Motivasi sebagai suatu perubahan energi di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afektif (perasaan) dan reaksi untuk mencapai tujuan.

Waseso Segoro (2018:152-167) mengatakan bahwa teori-teori motivasi dibagi menjadi dua kelompok yaitu sebagai berikut :

1) Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori ini merupakan teori yang mendasarkan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu.

2) Teori Proses

Teori proses mengenai motivasi berusaha menjawab bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu.

2.1.3. Motivasi Kerja Pegawai

2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja Pegawai

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri

organisasi. Motivasi dilaksanakan bukan dari atasan saja, tetapi juga dari diri sendiri yang mana motivasi tersebut diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melaksanakan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Danang Sunyoto (2022:4), “motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya”.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2019:26), “motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja”.

Menurut George and Jones (dalam Muhammad Kadarisman, 2022:13), “motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*)”.

Menurut Irham Fahmi (2019:107), “motivasi kerja adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”.

Menurut Stephen P. Robbins (2018:222), “motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan”. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa; (1) Motivasi kerja merupakan bagian yang urgen dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, (2) Motivasi kerja

mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi, dan (3) Motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi”.

Menurut Rivai Zainal S. Veithzal (2019:837), “motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu masing masing”.

Pemberian motivasi dalam organisasi pemerintahan perlu dihubungkan dengan norma kepegawaian yang diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), dimana konteks kepegawaian, motivasi yang bersifat positif di lingkungan pemerintahan dapat dikaitkan dengan teori tingkat kebutuhan menurut Maslow (dalam Kasmir, 2021:102) sebagai berikut :

- 1) Motivasi yang berhubungan dengan “*basic needs*” atau “*physiological needs*”, berupa :
 - a) Hak aparatur sipil negara untuk memperoleh penghasilan yang layak, yang terdiri atas gaji dan tunjangan sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan risiko jabatan.
 - b) Hak aparatur sipil negara untuk memperoleh cuti, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 2) Motivasi yang berhubungan dengan “*security needs*” berupa :
 - a) Hak aparatur sipil negara dan keluarganya untuk memperoleh jaminan kesehatan, termasuk pelayanan kesehatan pada saat sakit atau melahirkan.

- b) Hak keluarga aparatur sipil negara untuk memperoleh jaminan dan santunan apabila ASN meninggal dunia.
 - c) Hak aparatur sipil negara untuk memperoleh perlindungan dan perawatan apabila mengalami kecelakaan kerja dalam pelaksanaan tugas.
 - d) Hak aparatur sipil negara untuk memperoleh jaminan dan tunjangan apabila mengalami cacat fisik atau mental akibat pelaksanaan tugas sehingga tidak dapat menjalankan pekerjaannya.
 - e) Hak keluarga aparatur sipil negara yang gugur dalam menjalankan tugas untuk memperoleh santunan kematian.
 - f) Hak aparatur sipil negara untuk memperoleh jaminan pensiun dan jaminan hari tua setelah memenuhi persyaratan yang ditetapkan.
 - g) Jaminan kepastian status kepegawaian bagi ASN yang diangkat menjadi pejabat negara.
 - h) Kepastian pengangkatan, penempatan, dan pengembangan karier ASN berdasarkan sistem merit.
 - i) Pelaksanaan kenaikan pangkat dan jabatan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kebutuhan organisasi.
- 3) Motivasi yang berhubungan dengan belonging needs berupa :
- a) Hak aparatur sipil negara untuk memperoleh pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan profesionalisme.

- b) Dukungan organisasi dalam bentuk kegiatan sosial, olahraga, seni, dan rekreasi untuk meningkatkan rasa kebersamaan dan kesejahteraan ASN beserta keluarganya.
- 4) Motivasi yang berhubungan dengan “*esteem needs*” berupa :
- a) Pembinaan aparatur sipil negara yang diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan secara efektif dan efisien.
 - b) Pembinaan karier ASN yang dilaksanakan berdasarkan sistem merit dan penilaian kinerja.
 - c) Pemberian penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja, dedikasi, dan loyalitas aparatur sipil negara.
 - d) Pemberian penghargaan dalam bentuk kenaikan pangkat, tanda jasa, atau bentuk penghargaan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - e) Pemberian kesempatan kepada ASN untuk mengikuti program pengembangan kapasitas guna meningkatkan kompetensi dan reputasi profesional.
- 5) Motivasi yang berhubungan dengan *self actualization* berupa:
- a) Kesempatan bagi aparatur sipil negara untuk mengembangkan potensi diri, kompetensi, dan inovasi melalui jenjang karier yang jelas dan terbuka.
 - b) Pengembangan karier dan jabatan ASN yang didasarkan pada kinerja, integritas, kompetensi, dan profesionalisme, sesuai prinsip sistem merit.
- Bedasarkan pengertian motivasi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu kondisi atau keadaan dimana

dimaksudkan untuk mempengaruhi maupun mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau yang diinginkan. Dengan adanya motivasi dalam diri seseorang, maka akan mudah untuk mengarahkan dan menggerakkan orang tersebut untuk melakukan sesuatu hal yang diinginkan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki.

2.1.3.2. Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi adalah kondisi-kondisi atau keadaan yang mengaktifkan atau memberi dorongan kepada makhluk untuk bertindak laku mencapai tujuan yang ditimbulkan oleh motivasi tersebut.

Menurut Winardi (2018:80), “motivasi kerja bertujuan untuk memacu para karawan agar mereka bekerja keras dan meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai tujuan individu mereka maupun perusahaan”.

Djoko Setyadi Mangku Soewito (2020:80) mengemukakan bahwa beberapa tujuan dari motivasi kerja yaitu :

- 1) Dapat meningkatkan kepuasan dan moal kerja pegawai
- 2) Dapat meningkatkan produktivitas pegawai
- 3) Dapat mempertahankan kestabilan pegawai
- 4) Dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai
- 5) Dapat mengefejtifitaskan pegawai
- 6) Dapat menciptakan hubungan kerja dan suasana kerja yang baik
- 7) Dapat meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi pegawai
- 8) Dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai
- 9) Dapat mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya

2.1.3.3. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu keadaan fisiologi atau psikologis yang terdapat dalam diri seseorang yang mengatur tindakannya dengan cara tertentu.

Singodimedjo (2020:801) mengemukakan bahwa motivasi kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu motivasi kerja positif dan negatif motivasi kerja negatif yang akan diuraikan dibawah ini:

1) Motivasi Positif

Sebuah proses untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memberikan kepuasan tertentu seperti tambahan penghasilan, promosi jabatan, dan sebagainya.

2) Motivasi Negatif

Sebuah proses untuk mempengaruhi orang lain dengan cara membuat orang tersebut tidak nyaman dan memaksakannya untuk melakukan tindakan yang tidak di inginkannya, seperti mengancam para pegawainya dengan pemecatan, pemotongan gaji atau insentif untuk melakukan pekerjaannya.

2.1.3.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi juga dikatakan sebagai usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melaksanakan sesuatu, dan bila ia tidak suka, maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu. Jadi motivasi dapat dirangsang oleh faktor dari luar tetapi motivasi itu tumbuh di dalam diri seseorang.

Sukoco (2016:79) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dibedakan sebagai berikut :

1) Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja

a) Jenis dan sifat pekerjaan

Dorongan untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu sesuai dengan objek pekerjaan yang tersedia akan mengarahkan individu untuk menentukan sikap atau pilihan pekerjaan yang akan ditekuni.

b) Kelompok kerja dimana individu bergabung

Kelompok kerja tempat dimana individu bergabung dapat mendorong perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu.

c) Situasi lingkungan pada umumnya

Setiap individu terdorong untuk berhubungan dengan rasa mampunya dalam melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungannya.

d) Sistem imbalan yang diterima

Imbalan merupakan karakteristik atau kualitas dari objek pemuas yang dibutuhkan oleh seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi atau dapat mengubah arah tingkah laku dari satu objek ke objek lain yang mempunyai nilai imbalan yang lebih besar.

2) Faktor internal yang mempengaruhi motivasi kerja

a) Persepsi individu mengenai diri sendiri

Seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi. Persepsi seseorang tentang dirinya sendiri akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak.

b) Harga diri dan prestasi

Faktor ini mendorong atau mengarahkan individu (memotivasi) untuk berusaha agar menjadi pribadi yang mandiri, kuat, dan memperoleh kebebasan serta mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat; serta dapat mendorong individu untuk berprestasi.

c) Harapan

Adanya harapan-harapan akan masa depan. Harapan ini merupakan informasi objektif dari lingkungan yang mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif seseorang.

d) Kebutuhan

Manusia dimotivasi oleh kebutuhan untuk menjadikan dirinya sendiri yang berfungsi secara penuh, sehingga mampu meraih potensinya secara total.

e) Kepuasan kerja

Lebih merupakan suatu dorongan afektif yang muncul dalam diri individu untuk mencapai goal atau tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku.

2.1.3.5. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi sebagai segala sesuatu yang menjadi pendorong tingkah laku yang menuntut atau mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhan.

Sondang P. Siagian (2021:233-239) mengemukakan bahwa indikator motivasi kerja yaitu:

1) Gaji (*salary*).

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi

setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

2) Supervisi.

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif.

3) Hubungan kerja.

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik di tempat kerja maupun di luar lingkungan kerja.

4) Pengakuan atau penghargaan (*recognition*).

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya.

5) Keberhasilan (*achievement*).

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran. Kebutuhan berprestasi biasanya dikaitkan dengan sikap positif dan keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

Hamzah B. Uno (2019:101) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dibedakan sebagai berikut:

1) Motivasi internal

- a) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.
- b) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.
- c) Memiliki rasa senang dalam bekerja.
- d) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan.

2) Motivasi eksternal

- a) Gaji berupa selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
- b) Pengakuan atau penghargaan berupa senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.

- c) Hubungan kerja berupa bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasannya.

2.2. Kerangka Pikir

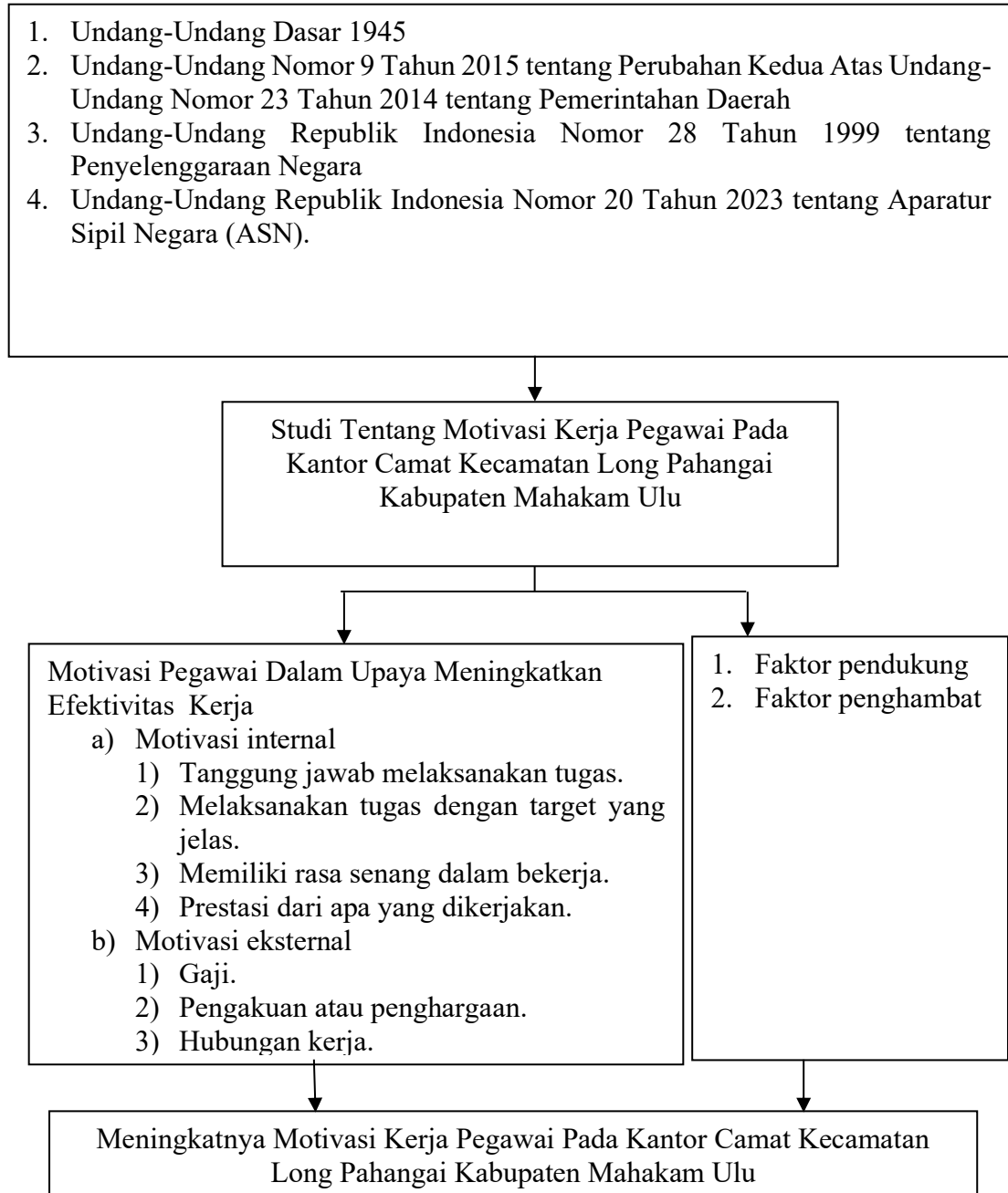
Menurut Tjetjep Rohendi Rohadi (2019:128), “kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting”.

Menurut Andi Prastowo (2018:128), “kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi permasalahan”.

Menurut Fred Luthans (2019:128), “kerangka pikir dalam satuan penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenan dengan dua variabel atau lebih”.

Bedasarkan penjelasan diatas, maka yang menjadi kerangka berpikir pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1.
Kerangka Pikir



Sumber : Dibuat Oleh Peneliti, 2024

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jadwal Penelitian

Pada umumnya suatu kegiatan dilakukan berdasarkan perencanaan karena jika adanya perencanaan suatu kegiatan akan berjalan dengan baik atau berjalan dengan sistematis. Seperti halnya dalam penelitian ini, peneliti membuat perencanaan melalui jadwal penelitian tersebut. Adapun teori-teori yang peneliti gunakan adalah sebagai berikut.

Menurut Suharsimi Arikunto (2018:73), “waktu penelitian adalah tanggal, bulan, dan tahun, dimana penelitian dilakukan”. Menurut Sugiyono (2020:47), “jangka waktu penelitian kualitatif cukup lama karena tujuan penelitian kualitatif adalah bersifat penemuan”. Menurut Stainback (dalam Harbani Pasalong, 2017:53), “tidak ada cara yang mudah untuk menentukan berapa lama penelitian kualitatif dilaksanakan”.

Berdasarkan beberapa teori yang dijelaskan para ahli dapat peneliti simpulkan bahwa jadwal penelitian adalah berisi tahapan waktu penelitian dalam bentuk tanggal, bulan, tahun. Adapun jadwal penelitian atau tahapan penelitian ini ditentukan dalam tanggal, bulan, tahun serta penjelasan kegiatan adalah sebagai berikut.

Tabel 3.1: Jadwal Pelaksanaan Kegiatan Penelitian

No	Keterangan	Jadwal Penelitian							
		Tahun 2024-2026							
		Jul	Sept	Okt	Nov	Des	Apr-Mei	Jun-Agt	Feb
1	Pengajuan judul	14							
2	Observasi dilakukan 1 kali		12						
3	Penyusunan Proposal			20					
	Proses Konsultasi Proposal			23					
4	Seminar Proposal				28				
5	Revisi Proposal					17			
6	Penelitian						1-30		
7	Penyusunan Hasil							1-30	
	Seminar Hasil								5
8	Ujian Komprehensif								12

3.2 Jenis Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan tujuan penelitian, maka metode penelitian yang digunakan peneliti yaitu jenis kualitatif. Namun, sebelumnya peneliti akan mengemukakan tentang beberapa pengertian jenis penelitian menurut para ahli.

Menurut Iwan Satibi (2017:347), “penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme/enterpreatif, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti sebagai eksperimen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif telah menekankan makna dari pada generalisasi”.

Menurut Denzim dan Lincoln (dalam Lexi J Moleong, 2018:5), “penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar belakang alamiah, dengan

maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada”.

Menurut Tjetjep Rohandi Rohadi (2019:77), “penelitian kualitatif didefinisikan sebagai suatu proses penyelidikan untuk memahami masalah sosial berdasarkan pada penciptaan gambaran holistik lengkap yang dibentuk dengan kata-kata, melaporkan pandangan informan secara terperinci, dan disusun dalam sebuah latar alamiah”.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian deskriptif kualitatif merupakan jenis penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek peneliti dalam melakukan penelitian.

3.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat yang telah ditentukan oleh peneliti untuk melakukan penelitian maka lokasi penelitian yang dipilih adalah Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu.

3.4 Defenisi Konsepsional

Definisi konsepsional merupakan pembahasan pengertian suatu konsep dengan menggunakan konsep lain, yang mana berisi formulasi atau pengertian variabel penelitian yang didasarkan pada berbagai teori, konsep, definisi maupun proposisi yang dikutip sebelumnya dalam sub-bab teori dan konsep. Sebelum peneliti mengemukakan konsep dalam penelitian, maka perlu untuk mengutip bebrapa pendapat ahli tentang definisi konsep.

Menurut Deddy Mulyadi (2020:1), “konsep adalah suatu abstraksi yang menggambarkan ciri-ciri umum sekelompok objek, peristiwa, atau fenomena lainnya”.

Menurut Andi Prastowo (2018:17), “konsep adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan gejala secara abstrak, contohnya seperti kejadian, keadaan, dan kelompok”.

Secara umum konsep dalam suatu penelitian merupakan salah satu unsur penting karena konsep dapat memberikan gambaran tentang penelitian yang akan diteliti. Berdasarkan judul yang peneliti angkat dalam penelitian ini, maka konsepsional dalam penelitian Studi Tentang Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu, yaitu :

Motivasi kerja pegawai adalah suatu dorongan atau rangsangan yang timbul dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang, sehingga ia rela atau bersedia melakukan suatu pekerjaan, dikarenakan faktor internal berupa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki rasa senang dalam bekerja dan diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan. Selain itu, faktor eksternal berupa tindakan pimpinan untuk merangsang daya kerja pegawai dengan cara memberikan gaji, pengakuan atau penghargaan dan hubungan kerja. Sehingga dapat mencapai tujuan organisasi, kualitas kerja baik, kuantitas kerja sesuai target, tepat waktu dan tercapainya kepuasan kerja dalam pekerjaan yang diharapkan di Kantor Camat Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu.

3.5 Fokus Penelitian

Pada penelitian kualitatif, penentuan fokus penelitian berdasarkan hasil studi pendahuluan, pengalaman, referensi, dan didasarkan oleh pembimbing atau orang yang di pandang ahli. Fokus dalam penelitian ini juga masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian dilapangan.

Menurut Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar (2017:27), “batasan masalah dibuat dengan tujuan agar kita dapat mempengaruhi faktor-faktor mana saja yang termasuk ruang lingkup masalah penelitian”. Menurut Muhammad Idris (2019:396), “fokus penelitian merupakan batasan masalah karena adanya keterbatasan, baik tenaga, dana, dan waktu dan supaya hasil penelitian lebih terfokus, maka peneliti tidak akan melakukan penelitian terhadap keseluruhan yang ada pada obyek atau situasi sosial tertentu, tetapi perlu menentukan fokus penelitian.

Fokus pada penelitian ini adalah :

- 1) Motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu, yang meliputi:
 - a) Motivasi internal
 - 1) Tanggung jawab melaksanakan tugas.
 - 2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.
 - 3) Memiliki rasa senang dalam bekerja.
 - 4) Prestasi dari apa yang dikerjakan.
 - b) Motivasi eksternal
 - 1) Gaji.

- 2) Pengakuan atau penghargaan.
 - 3) Hubungan kerja.
- 2) Faktor-faktor pendukung dan penghambat motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kantor Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu.

3.6 Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Menurut Sukardi (2018:367), “pengumpulan data dapat menggunakan sumber data primer, dan sumber data sekunder.

3.6.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dengan cara wawancara dan pengamatan secara langsung untuk mengetahui narasumber atau informan yang dianggap berpotensi dalam memberikan informasi. Sumber data primer dalam penelitian ini terdiri atas:

- 1) *Key informant* penelitian ini adalah Thomas Ding, S.P selaku Camat Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu yang dipilih dengan menggunakan *purposive sampling* merupakan teknik penentuan sumber data dengan pertimbangan tertentu yakni orang yang mengambil kebijakan dan memimpin Kantor Camat di Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu.
- 2) Informan dalam penelitian ini antara lain :
 - a. Bapak Silvanus Silam Luhut, S.Pd selaku Plh. Sekretaris Camat
 - b. Bapak Yohanes Ngau Ajaat selaku Kasubag Umum
 - c. Bapak Iskandar Idris selaku Plt. Kasubag perencanaan dan keuangan
 - d. Ibu Damiana Hunyang, S.Sos selaku Staf Pelayanan Umum

- e. Masyarakat Kecamatan Long Pahangai yang berkunjung untuk mendapatkan pelayanan di Kantor Camat di Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu berjumlah 5 orang meliputi Bapak Donatus Riko Jalung, Ibu Yosinta Gering Lawing, Bapak Benediktrus Haga Lasah, Bapak Nikodimus Ngau Ajaat dan Bapak Yulius.

3.6.2 Data sekunder

Adapun untuk data sekunder didapatkan melalui beberapa sumber informasi yaitu sebagai berikut :

- 1) Arsip/Dokumen meliputi profil, struktur organisasi dan dokumen yang memuat tentang Kantor Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu.
- 2) Buku-buku ilmiah.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan dalam penilitan adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

Menurut Abdussamad (2021:375), “teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Secara umum terdapat empat macam teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dokumentasi, dan gabungan/triagulasi”.

Menurut Sugiyono (2020:308), “teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian ini, karena tujuan dalam penelitian adalah mendapatkan data”. Untuk memperoleh data dan informasi lapangan maka teknik pengumpulan data yang akan digunakan yaitu :

3.7.1 Observasi

Peneliti mengamati secara langsung dan mencatat gejala yang terjadi dan berhubungan dengan masalah penelitian pada Kantor Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu. Adapun menurut para ahli tentang observasi sebagai berikut :

Menurut Sugiyono (2020:308), “teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung objek yang diteliti. Observasi dapat dilakukan untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam”.

3.7.2. Wawancara

Peneliti melakukan wawancara atau proses tanya jawab secara lisan dengan para informan untuk melengkapi keterangan yang berhubungan dengan penelitian ini. Adapun menurut para ahli tentang definisi wawancara sebagai berikut :

Menurut Sugiyono (2020:308), “teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab. Wawancara dapat digunakan dalam penelitian untuk menemukan permasalahan, mengetahui hal-hal mendalam, dan mengumpulkan data dari responden”.

3.7.3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah penelitian terhadap seluruh dokumen atau arsip-arsip yang berhubungan atau berkaitan dengan masalah motivasi kerja pegawai pada

Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu. Adapun definisi-definisi menurut para ahli tentang dokumentasi sebagai berikut :

Menurut Sugiyono (2020:308), “cara untuk mendapatkan data dan informasi yang dapat mendukung penelitian. Data dan informasi tersebut dapat berupa dokumen, buku, arsip, tulisan angka, dan gambar”.

3.7.4 Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data, yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data. Tujuan dari menggabungkan bukan untuk mencari kebenaran tentang berapa fenomena, tetapi lebih pada peningkatan pemahaman peneliti terhadap apa yang telah ditemukan.

Pengumpulan data yang diperoleh melalui buku-buku atau literatur yang biasa digunakan sebagai bahan pendukung dalam penelitian. Hal ini dilakukan dipergustakaan Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda dan Perpustakaan Daerah Kalimantan Timur.

3.8. Analisis Data

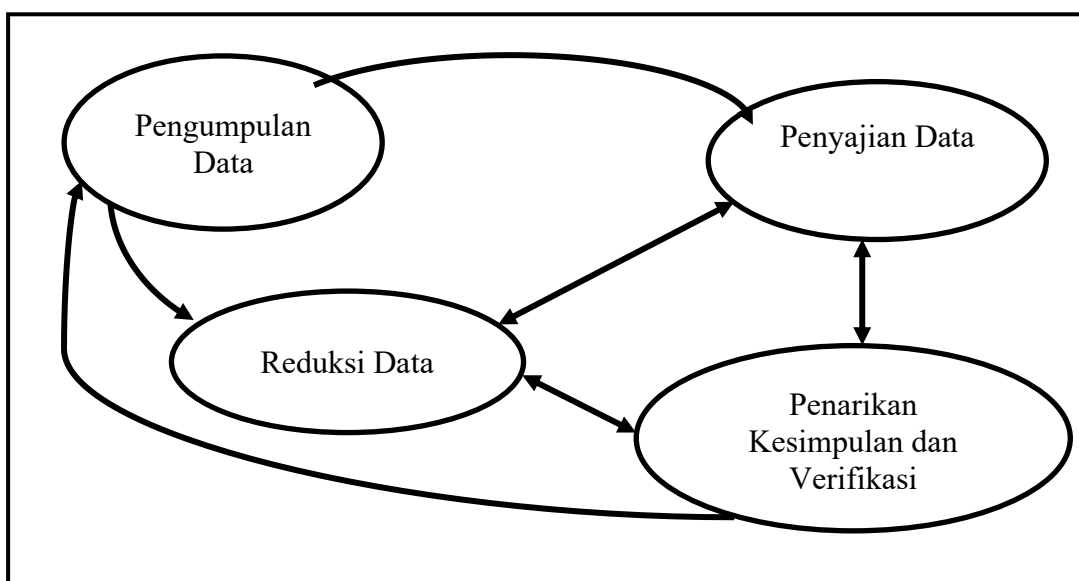
Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih nama yang penting dan yang

akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data dengan model interaktif. Teknik analisis dengan model ini merupakan teknik yang menggunakan empat komponen, yaitu : pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil data yang di peroleh dilapangan selanjutnya, dianalisis dengan melakukan pemaparan serta interperensi secara mendalam.

Menurut Miles dan Hubberman (dalam Sugiyono, 2020:337), “aktivitas dalam data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh”. Adapun penjelasan dari gambar model interaktif yang dikembangkan oleh Matthew B. Miles & Michael A. Huberman (dalam Sugiyono, 2020:337) sebagai berikut :

Gambar 3.1
Analisis Data Model Interaktif



Sumber : Mathew B. Miles Dan Micheal A. Huberman (Dalam Sugiyono, 2020:337)

3.8.1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan upaya untuk mengumpulkan data dengan berbagai macam cara, seperti observasi, wawancara, dokumentasi dan sebagainya. Adapun definisi-definisi menurut para ahli tentang pengumpulan data sebagai berikut :

Menurut Iwan Satibi (2017:375), “secara umum terdapat empat macam teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dokumentasi, dan gabungan/trigulasi”. Menurut Muhammad Idris (2019:224), “pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Pengumpulan data dilakukan saat observasi, wawancara dan dokumentasi”.

3.8.2. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses memilih, memfokuskan, menyederhanakan, dengan membuat abstrak, mengubah data mentah menjadi yang dikumpulkan dari peneliti kedalam catatan yang telah diperiksa. Tahap ini merupakan tahap analisis data yang mempertajam atau memusatkan, membuat sekaligus dapat dibuktikan.

Menurut Sahya Anggara (2023:247), “data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti telah dikemukakan, semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data”. Menurut Abdussamad (2021:405), “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 bila diperlukan”.

3.8.3. Penyajian Data

Setelah data di reduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Menurut Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2020:408), “dalam melakukan display data, selain dengan teks yang naratif, juga dapat berupa grafik, matrik, *network* (jaringan kerja) dan *chart*”. Menurut Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2020:249), “paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Dengan menyajikan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut”. Menurut Sugiyono (2020:249), “setelah data di reduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Kalau dalam penelitian kualitatif penyajian data ini dapat dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, *phi chard*, pictogram dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah dipahami”.

3.8.4. Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan adalah data yang telah diproses dan telah tersusun dan disajikan kemudian disederhanakan dalam bentuk kesimpulan yang berisi tentang penjelasan secara logis dan metodologis. Menurut Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2020:412), “kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. 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 yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel”.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan mengenai motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu akan dijelaskan sebagai berikut:

4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Penelitian ini disajikan gambaran obyek penelitian untuk memberikan pemahaman kontekstual mengenai latar tempat dilakukannya penelitian. Gambaran lokasi penelitian ini meliputi gambaran umum Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu dan gambaran umum Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu.

4.1.1. Gambaran Umum Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu

Sejarah Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu diperoleh informasi bahwa kecamatan Long Pahangai dulu berbentuk Under Distrik (Distrik Cabang) sedangkan distrik induknya ada di Long Iram. under distrik kepala oleh seseorang yang disebut kiai. Kiai pertama adalah Minggang, beliau bertugas pertama kali mulai tahun 1904-1908, under distrik Long Pahangai saat itu ber ibu kota di Long Tuyuq kemudian setelah Kiai Minggang digantikan oleh Kiai Jiu Angin tahun 1908, maka ibu kota under distrik dipindahkan ke Long Pahangai, menurut informasi tokoh-tokoh masyarakat perpindahan ini terjadi karena Kiai Jiu Angin menikah dengan Buvaan, seseorang gadis dari kampung Long Pahangai. Istilah kiai dalam konteks gambaran umum ini digunakan sebagai gelar jabatan pemerintahan tradisional pada masa kolonial, bukan sebagai gelar keagamaan. Kiai berperan

sebagai pemimpin pemerintahan lokal, penghubung antara pemerintah kolonial dan masyarakat adat, serta tokoh yang berpengaruh dalam proses pengambilan keputusan wilayah.

Bentuk pemerintahan under distrik ini berakhir ketika digunakan bentuk Pemerintahan Kewedanaan, Long Pahangai menjadi Asisten Kewedanaan .Asiasten Wedana yang pertama dijabat oleh Nasri 1950-1955 berubah menjadi Kecamatan pada saat Gurik Gamas bertugas di Long Pahangai 1960-1967 karena saat itu orang sudah mengenal nama Gurik Gamas. Wilayah Kecamatan Long Pahangai mungkin tidak berada langsung dalam wilayah kekuasaan Kesultanan Kutai di Tenggarong. Oleh sebab itu dokumen-dokumen tertulis tentang penyelenggaraan pemerintahan pada awal pembentukan Kecamatan Long Pahangai tidak ada atau sulit ditemukan di Tenggarong.

Wilayah Kecamatan Long Pahangai ketika masih under distrik meliputi sebagian wilayah Kecamatan Long Bagun yang sekarang sampai ke kampung terujung di sungai mahakam yakni kampung Long Apari berjumlah 25 kampung. Pada tahun 1963 Kecamatan Long Iram dan Kecamatan Long Bagun pecahan dari Kecamatan Long Iram dan Long Apari, pecahan dari Kecamatan Long Pahangai.

Terjadinya pemekaran ini, maka jumlah kampung tersisa sebelas (11) kampung. Kampung-kampung yang bergabung dengan Kecamatan Long bagun ada empat (4) nama kampung yakni Kampung Hungai Akah dan Kampung Lung Dohoq yang kemudian disatukan menjadi Kampung Batu Kelo dan Datah Bunyau menjadi Kampung Datah Bilang Ilir (Kecamatan Long Hubung sekarang) dan Kampung Long Mujut yang kemudian pindah menjadi Kampung Batu Majang (Kecamatan

Long Bagun sekarang) sedangkan jumlah kampung yang tergabung dalam Kecamatan Long Apari adalah sepuluh (10) kampung yakni mulai dari Kampung Tiong Ohang sampai Kampung Long Apari.

Pada tahun 2009 terjadi lagi pemekaran kampung dalam wilayah Kecamatan Long Pahangai sehingga jumlah kampung dalam wilayah Kecamatan Long Pahangai menjadi tiga belas (13) Kampung yaitu : (1). Delang Krohong. (2). Long Pakaq. (3). Long Pakaq Baru. (4). Long Lunuk Baru. (5). Long Lunuk (6). Datah Naha. (7). Lirung Ubing. (8). Naha Aruq. (9). Long Isun. (10). Long Pahangai-I. (11). Long Pahangai-II. (12). Long Tuyuq. (13). Liu Mulang.

Kecamatan Long Pahangai yang terletak di Kabupaten Mahakam Ulu memiliki batas administrasi wilayah Kecamatan Long Pahangai yakni:

1. Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Malinau
2. Sebelah Selatan berbatasan dengan Provinsi Kalimantan Tengah
3. Sebelah Barat berbatasan dengan Long Apari
4. Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Long Bagun

Topografi Kecamatan Long Pahangai berada di ketinggian 0-2500 diatas permukaan laut, wilayah Kecamatan Long Pahangai di dominasi oleh pegunungan dan perbukitan yang terjal.

4.1.1.1. Penduduk

Jumlah penduduk Kecamatan Long Pahangai berdasarkan data penduduk tahun 2024 adalah sebanyak 6.042 jiwa terdiri laki-laki 3.131 jiwa dan perempuan 2.911 jiwa.

Tabel 4.1: Jumlah Penduduk Menurut Jenis Kelamin dan Rumah Tangga Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu

No	Kampung	KK	L (Jiwa)	P (Jiwa)	Total (Jiwa)	RT
1	Delang Kroboj	71	124	119	243	1
2	Long Pakaq	222	415	354	769	3
3	Long Pakaq Baru	162	256	261	517	2
4	Long Lumok Baru	160	277	257	534	2
5	Long Lumok	193	235	203	438	2
6	Datah Naha	90	151	130	281	2
7	Lirung Ubin	78	99	89	188	1
8	Naha Aruq	77	126	116	242	1
9	Long Isun	73	158	148	306	1
10	Long Pahangai I	399	455	415	870	4
11	Long Pahangai II	239	405	375	780	3
12	Long Tuyuq	199	442	348	790	4
13	Liu Mulang	74	98	96	194	1
Jumlah		1.987	3.131	2.911	6.042	31

Sumber : Profil Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu, 2024

Jumlah penduduk terbesar ada di kampung Long Pahangai I sebanyak 870 jiwa dengan jumlah KK 399, diikuti Long Tuyuq yaitu 790 jiwa dengan jumlah KK 199, dan terkecil jumlah penduduknya adalah kampung Lirung Ubin 188 jiwa dengan jumlah KK 78.

4.1.1.2. Agama

Penduduk berdasarkan agama Kecamatan Long Pahangai, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2: Jumlah Penduduk Berdasarkan Agama di Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu

No	Agama	Laki-Laki (Jiwa)	Perempuan (Jiwa)	Jumlah (Jiwa)
1	Islam	800	790	1.590
2	Kristen Katolik	1.350	1.200	2.550
3	Kristen Protestan	981	921	1.902
Jumlah		3.131	2.911	6.042

Sumber : Profil Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu, 2024

Diketahui dari 6.042 jiwa jumlah penduduk di Kecamatan Long Pahangai, didominasi agama Kristen Katolik berjumlah 2.550 jiwa. Sarana ibadah di Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu, dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.3: Sarana Ibadah di Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu

No	Kampung	Masjid (Unit)	Nama Masjid	Gereja (Unit)	Nama Gereja
1	Delang Krohong Long	1	Jami Al Dzikiro	-	-
2	Pakaq/Long Kuling	-	-	1	(Hati Yesus Maha Kudus)
3	Long Pakaq Baru	-	-	1	(Santa Maria Penolong Abadi)
4	Long Lunuk Datah	1	Al Mujajirin	-	
5	Naha/Datah Maring	-	-	1	(Yohanes Pembaptis)
6	Datah Suling/Lirung	-	-	1	(Fransiskus Xaferius)
7	Ubing/Naha Aruq/Long Isun Long Pahangai I	-	-	1	(Santa Theresia)
8	Long Pahangai II	1	Al Hudha	-	(St.Maria Magdalena L.Isun)
9	Long Tuyuq-Liu Mulang	-	-	1	(Santo Yosep)
10	Long Nyaan	-	-	1	(Santa Maria Della Salette)
					(Santo Yakobus)
Jumlah		3		8	

Sumber : Profil Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu, 2024

Sarana ibadah yang terdapat di Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu paling banyak gereja sebanyak 8 unit dan mesjid sebanyak 3 unit.

4.1.1.3. Pendidikan

Pendidikan di Kecamatan Long Pahangai yaitu dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4: Jumlah Penduduk Berdasarkan Pendidikan di Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu

No	Pendidikan	Laki-Laki (Jiwa)	Perempuan (Jiwa)	Jumlah (Jiwa)
1	Usia 3–6 tahun belum masuk TK	220	210	430
2	Usia 3–6 tahun sedang TK/Playgroup	103	100	203
3	Usia 7–18 tahun yang sedang sekolah	209	202	411
4	Usia 7–18 tahun yang tidak sekolah	320	310	630
5	Usia 18–50 tahun yang tidak pernah sekolah	280	270	550
6	Usia 18–50 tahun pernah SD tapi tidak tamat	290	270	560
7	Tamat SD	500	460	960
8	Tamat SMP	360	330	690
9	Tamat SMA	448	389	837
10	Tamat D1	60	55	115
11	Tamat D2	40	35	75
12	Tamat D3	80	75	155
13	Tamat S1	180	165	345
14	Tamat S2	41	40	81
Jumlah		3.131	2.911	6.042

Sumber : Profil Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu, 2024

Diketahui bahwa penduduk Kecamatan Long Pahangai paling banyak usia 7–18 tahun yang sedang sekolah dan pendidikan tamat SD. Sarana pendidikan di Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu, dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.5: Sarana Pendidikan di Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu

Nama Sekolah	Jumlah Sekolah (Unit)	Jumlah Siswa (Orang)
PG	10	133
TK	9	70
SD	8	151
SMP	2	190
SMA	1	70
Jumlah	30	614

Sumber : Profil Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu, 2024

Sarana pendidikan yang terdapat di Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu paling banyak PG sebanyak 10 unit dan paling sedikit SMA sebanyak 1 unit.

4.1.1.4. Mata Pencaharian

Mata pencaharian di Kecamatan Long Pahangai dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6: Jumlah Penduduk Berdasarkan Mata Pencaharian di Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu

No	Mata Pencaharian	Laki-Laki (Jiwa)	Perempuan (Jiwa)	Jumlah (Jiwa)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Petani	950	720	1.670
2	Buruh Tani	300	190	460
3	Pegawai Negeri Sipil	90	60	150
4	Peternak	120	80	200
5	Nelayan	150	60	210
6	Montir	40	2	42
7	Dokter	3	2	5
8	Perawat	8	15	23
9	Bidan	-	12	12
10	TNI	20	-	20
11	POLRI	15	-	15
12	Pengusaha kecil, menengah dan besar	60	40	100
13	Guru swasta	35	60	95
14	Pedagang Keliling	50	45	95
15	Pengacara	3	1	4
16	Karyawan Perusahaan Swasta	113	92	140
17	Karyawan Perusahaan Pemerintah	20	10	30
18	Wiraswasta	150	100	250
19	Belum Bekerja	200	220	420
20	Pelajar	600	620	1.220
21	Ibu Rumah Tangga	-	500	500
22	Purnawirawan/Pensiunan	40	20	60
23	Perangkat Desa	25	5	30
24	Buruh Harian Lepas	60	25	85
25	Pemilik usaha warung, rumah makan/resto	35	40	75

Bersambung...

Lanjutan Tabel 4.6.

No	Mata Pencaharian	Laki-Laki (Jiwa)	Perempuan (Jiwa)	Jumlah (Jiwa)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
26	Sopir	57	-	57
27	Tukang Jahit	5	25	30
28	Karyawan Honorer	45	35	80
29	Tukang Las	25	-	25
30	Pemuka Agama	15	5	20
31	Apoteker	2	3	5
Jumlah		3.236	2.806	6.042

Sumber : Profil Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu, 2024

Diketahui bahwa penduduk Kecamatan Long Pahangai paling banyak mata pencaharian sebagai petani. Sumberdaya yang terdapat di Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu meliputi kehutanan yakni SDA besar atau yang masih utuh, di segi kehutanan hampir di seluruh kampung yang berada dalam Kecamatan Long Pahangai seperti tanaman : Rotan, Gaharu, Kayu Ulin, Kayu Meranti, Kayu Kampur, Kayu Arau, Kayu Bengkirai, Kayu Bangkris. Kecamatan Long Pahangai memiliki lahan yang sangat subur meskipun wilayahnya didominasi pegunungan yang tinggi, banyak lahan yang dimanfaatkan untuk pertanian disetiap tahun warga penduduk di setiap kampung dalam wilayah kecamatan long pahangai banyak berladang, berkebun hingga bersawah. Dari segi perternakan semua kampung memiliki perternakan seperti, babi kampung, babi pedaging, ayam pedaging, sapi, ayam kampung. Perikanan atau budi daya ikan sudah mulai merambah di seluruh aspek kehidupan masyarakat didalam wilayah kecamatan long pahangai warga sudah mulai memiliki kolam ikan di budidaya contohnya ikan sangkuriang, lele, gabus, patin. Perkebunan mendominasi, hampir diseluruh kampung di Kecamatan Long Pahangai mempunyai kebun yang sangat luas seperti

: Kakau, Karet, Gaharu. Kecamatan Long Pahangai dianugrahi SDA berlimpah meskipun belum di eksploitasi tapi pada saat musim kemarau tiba di sungai mahakam memiliki objek yang jelas dilihat masyarakat berkumpul bersama mendulang emas secara tradisional.

4.1.1.5. Kesehatan

Sarana kesehatan yang terdapat di Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu, dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.7: Sarana Kesehatan di Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu

No	Sarana Pelayanan Kesehatan	Jumlah (Unit)
1	RSU Swasta	-
2	RS Bersalin	-
3	Pusat Puskesmas Apau Tingang	1
4	Apotek	-
5	Klinik 24 jam	-
6	Posyandu Lansia	10
7	Posyandu Balita	14
8	Pusban	7
9	PKMK	1
10	Posbindu	1

Sumber : Profil Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu, 2024

Diketahui bahwa sarana kesehatan yang terdapat di Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu paling banyak posyandu balita sebanyak 14 unit.

4.1.2. Gambaran Umum Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu

Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu terletak di Jalan Pembangunan No. 1, dengan Camat yakni Thomas Ding, S.P. Jumlah PNS di Kantor Camat Long Pahangai sebanyak 17 orang terdiri atas PNS

laki-laki sebanyak 9 orang dan perempuan sebanyak 8 orang. PPPK berjumlah 1 orang dengan jenis kelamin laki-laki. Jumlah TKK Kantor Camat Long Pahangai sebanyak 36 orang terdiri atas TKK laki-laki berjumlah 26 orang dan TKK perempuan berjumlah 10 orang dan TKK titipan dari Kesra Kabupaten Mahakam Ulu dengan jumlah 2 orang dimana 1 TKSK dan 1 TKSM.

Visi Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai yakni profesional dalam pemerintahan, terpadu dalam pembangunan dan terdepan dalam pelayanan kepada masyarakat. Misi Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai meliputi:

1. Mengembangkan sistem pelayanan yang murah, terukur dan akuntabel.
2. Membangun mekanisme pelayanan secara terintergritas.
3. Mendorong terciptanya prakarsa masyarakat melalui pemberdayaan dalam bingkai karifan lokal dalam perencanaan pelaksanaan dan pengawasan terhadap kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan di wilayah Kecamatan Long Pahangai.
4. Mendorong terciptanya sinergeritas pelaksanaan tugas dengan seluruh pemangku kepentingan se Kecamatan Long Pahangai baik secara vertikal maupun secara horizontal untuk dapat mendorong terciptanya mekanisme pembangunan yang berwawasan lingkungan.
5. Mengembangkan penguatan perencanaan secara bottom up (dari bawah) yang berlandaskan pada asas kebutuhan wilayah dan skala prioritas.
6. Mendorong masyarakat untuk menumbuh kembangkan nilai-nilai religiusitas dan nilai-nilai kearifan lokal sebagai modal dasar dalam peningkatan kualitas kewilayahan di Kantor Camat Long Pahangai.

Tugas dan fungsi struktur organisasi di Kantor Camat Long Pahangai yakni :

1. Struktur Organisasi

a. Camat

Camat mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati.

b. Sekretariat Kecamatan

1) Sekrtariat

Sekretariat Kecamatan dipimpin oleh seorang Sekretaris yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Camat

2) Sekretaris Kecamatan

Sekretaris Kecamatan mempunyai tugas membantu Camat dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan dan memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh perangkat/aparatur Kecamatan.

a) Sub Bagian Umum

b) Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan.

c. Seksi Pemerintahan

Seksi Pemerintahan mempunyai tugas membantu Camat dalam menyiapkan bahan perumusan kebijaksanaan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan dan Pertanahan;

d. Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung

Membantu Camat dalam Menyiapkan Perumusan, Kebijakan, Perencanaan, Pelaksanaan, Evaluasi dan Pelaporan Urusan Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung.

e. Seksi Pelayanan Umum

Seksi Pelayanan Umum mempunyai tugas membantu Camat dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan urusan Pelayanan Umum dan Perpajakan.

f. Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum

Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum mempunyai tugas membantu Camat dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan urusan Ketentraman dan Ketertiban Umum

4.2. Hasil Penelitian

Pengkajian yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini adalah hasil wawancara mengenai motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu dan juga mengenai faktor-faktor pendukung dan penghambat motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu.

4.2.1. Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu

Hasil penelitian ini menjelaskan hasil wawancara mengenai motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu berdasarkan fokus meliputi motivasi internal dan motivasi eksternal yang disajikan berikut ini:

4.2.1.1. Motivasi Internal

Motivasi internal adalah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang tanpa pengaruh langsung dari faktor luar. Dorongan ini timbul karena adanya rasa puas, minat pribadi, atau keinginan untuk berkembang dan mencapai tujuan yang bermakna bagi dirinya sendiri. Individu yang memiliki motivasi internal biasanya akan lebih tekun dan bertahan lama dalam menjalankan suatu kegiatan karena dilandasi oleh kesadaran dan nilai-nilai pribadi. Motivasi ini cenderung menghasilkan kepuasan yang mendalam karena tindakan dilakukan secara sukarela dan berdasarkan niat sendiri. Dengan motivasi internal yang kuat, seseorang dapat tetap bersemangat meskipun menghadapi tantangan atau tidak mendapatkan imbalan dari luar. Hasil wawancara motivasi internal pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu disajikan berikut ini:

1. Tanggung jawab melaksanakan tugas.

Tanggung jawab melaksanakan tugas adalah sikap dan kesadaran individu dalam menerima serta menjalankan kewajiban yang telah dipercayakan kepadanya. Seseorang yang memiliki tanggung jawab akan menyelesaikan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh, tanpa harus selalu diawasi atau diingatkan. Ia memahami bahwa setiap tugas yang diberikan adalah amanah yang harus diselesaikan dengan sebaik-baiknya. Tanggung jawab mencerminkan kedewasaan dan integritas seseorang dalam dunia kerja atau kegiatan lainnya. Dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, kualitas hasil kerja pun akan lebih dapat diandalkan.

Hasil wawancara mengenai tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu dan tugas yang dilakukan dengan Bapak Thomas Ding, S.P selaku Camat Long Pahangai, menyatakan bahwa:

“Sebagai seorang pemimpin memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan seluruh pelayanan publik berjalan baik dan tepat sasaran. Selalu berupaya menjadi teladan bagi staf, baik dalam kedisiplinan, etika kerja, maupun dalam pengambilan keputusan. Pemimpin juga terbiasa turun langsung ke lapangan agar mengetahui kondisi riil masyarakat. Tugas ini bukan hanya pekerjaan, tapi juga amanah yang harus dijaga dengan sungguh-sungguh” (Wawancara tanggal 20 Maret 2025).

Hasil wawancara mengenai tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu dan tugas yang dilakukan dengan Bapak Silvanus Silam Luhut, S.Pd selaku Plh. Sekretaris Camat menyatakan bahwa:

“Tanggung jawab pegawai sebagai Plh. Sekretaris Camat menuntut pegawai untuk bisa mengatur kelancaran administrasi dan memastikan koordinasi antar bidang berjalan lancar. Pegawai berusaha menjalankan tugas dengan disiplin dan selalu memberikan arahan yang jelas kepada staf. Pegawai pribadi merasa terpanggil untuk melayani masyarakat dengan profesional dan tulus. Dengan keterbatasan yang ada, pegawai tetap berkomitmen untuk memberikan hasil kerja yang maksimal” (Wawancara tanggal 21 Maret 2025).

Hasil wawancara mengenai tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu dan tugas yang dilakukan dengan Bapak Yohanes Ngau Ajaat selaku Kasubag Umum menyatakan bahwa:

“Pegawai bertanggung jawab terhadap urusan umum, termasuk tata usaha dan kelengkapan kantor. Secara pribadi, pegawai merasa tugas ini penting karena menjadi fondasi dari pelayanan administrasi lainnya. Pegawai selalu berusaha bekerja dengan teliti dan rapi agar semua kebutuhan kantor terpenuhi. Pegawai menikmati pekerjaan ini dan selalu terbuka untuk

bekerja sama dengan rekan-rekan lain” (Wawancara tanggal 21 Maret 2025).

Hasil wawancara mengenai tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu dan tugas yang dilakukan dengan Bapak Iskandar Idris selaku Plt. Kasubag Perencanaan dan Keuangan menyatakan bahwa:

“Tugas pegawai menyusun perencanaan program serta mengelola anggaran dan pelaporan keuangan. Pegawai sadar bahwa tanggung jawab ini tidak bisa dianggap remeh karena menyangkut akuntabilitas keuangan publik. Pegawai pribadi berkomitmen untuk bekerja jujur, transparan, dan tepat waktu. Setiap kegiatan pegawai dokumentasikan dan evaluasi agar tidak terjadi kesalahan yang merugikan” (Wawancara tanggal 24 Maret 2025).

Hasil wawancara mengenai tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu dan tugas yang dilakukan dengan Ibu Damiana Hunyang, S.Sos selaku Staf Pelayanan Umum menyatakan bahwa:

“Sebagai staf pelayanan umum, pegawai bertanggung jawab terhadap administrasi surat dan kebutuhan masyarakat sehari-hari. Pegawai pribadi selalu berusaha bersikap ramah, cepat, dan tidak membedakan siapa pun yang datang. Pegawai percaya bahwa pelayanan yang baik akan menciptakan kepercayaan dari masyarakat. Pegawai menganggap pekerjaan ini bukan beban, tapi bentuk pengabdian” (Wawancara tanggal 24 Maret 2025).

Didukung hasil wawancara dengan masyarakat yang datang untuk mendapatkan pelayanan di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai, Kabupaten Mahakam Ulu, mengenai kualitas pelayanan pegawai dengan Bapak Donatus Riko Jalung selaku masyarakat mengemukakan bahwa:

"Pegawai datang untuk mengurus surat keterangan domisili, dan pelayanan yang pegawai terima sangat baik. Pegawainya ramah dan cepat dalam membantu. Walaupun alat dan fasilitas kantor terbatas, mereka tetap

melayani dengan sabar dan jelas. Pegawai merasa puas dan tidak menunggu terlalu lama. Pegawai harap pelayanan seperti ini terus dipertahankan" (Wawancara tanggal 27 Maret 2025)

Hasil wawancara mengenai kualitas pelayanan pegawai dengan Ibu

Yosinta Gering Lawing selaku masyarakat menyatakan bahwa:

"Pegawai mengurus surat keterangan usaha. Petugas kantor sangat membantu dan menjelaskan alurnya dengan baik. Mereka melayani dengan sopan dan tidak membedakan siapa pun. Walaupun ada sedikit keterlambatan karena masalah jaringan, pegawai tetap informatif dan tidak acuh. Secara keseluruhan, pegawai menilai pelayanannya cukup memuaskan." (Wawancara tanggal 27 Maret 2025)

Hasil wawancara mengenai kualitas pelayanan pegawai dengan Bapak

Benediktrus Haga Lasah selaku masyarakat menyatakan bahwa: "Pelayanan di

Kantor Camat Long Pahangai menurut pegawai sudah cukup baik. Pegawai

dilayani dengan ramah saat meminta legalisasi dokumen. Pegawainya

komunikatif dan membantu, hanya saja ruang tunggu masih kurang nyaman.

Tapi dari segi sikap pegawai, pegawai merasa mereka sangat profesional

(Wawancara tanggal 27 Maret 2025)

Hasil wawancara mengenai kualitas pelayanan pegawai dengan Bapak

Nikodimus Ngau Ajaat selaku masyarakat menyatakan bahwa:

"Pegawai sangat menghargai kerja pegawai kantor camat karena mereka tetap semangat meski dengan keterbatasan fasilitas. Saat pegawai datang mengurus surat rekomendasi, mereka menjelaskan prosedur dengan baik dan cepat tanggap. Mereka juga tidak membuat warga merasa takut atau canggung. Ini menunjukkan pelayanan yang humanis dan layak diapresiasi." (Wawancara tanggal 27 Maret 2025)

Hasil wawancara mengenai kualitas pelayanan pegawai dengan Bapak

Yulius selaku masyarakat menyatakan bahwa:

"Pegawai datang untuk konsultasi mengenai dokumen kependudukan. Pegawai yang melayani sangat sopan dan ramah. Mereka juga sabar

menjawab pertanyaan pegawai yang cukup banyak. Meski beberapa dokumen tidak bisa langsung selesai karena sistem, mereka memberikan solusi dan janji waktu pengambilan dengan jelas. Pegawai puas dengan pelayanan yang pegawai terima." (Wawancara tanggal 27 Maret 2025)

Berdasarkan hasil wawancara di atas mengenai tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu dan tugas yang dilakukan disimpulkan bahwa para pegawai memiliki kesadaran dan komitmen yang tinggi terhadap tanggung jawab masing-masing dalam melaksanakan tugas. Setiap individu memahami peran dan fungsi mereka, baik dalam lingkup administrasi, keuangan, pelayanan umum, hingga tugas di tingkat kampung, dan mereka menjalankannya dengan penuh dedikasi, kedisiplinan, dan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan. Para pegawai juga menunjukkan semangat untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat meskipun menghadapi berbagai keterbatasan, seperti jumlah personel yang terbatas dan kondisi geografis wilayah. Hubungan kerja yang baik, kerja sama tim, serta kepatuhan terhadap prosedur dan peraturan menjadi faktor penting yang mendukung kelancaran tugas. Secara keseluruhan, wawancara ini menggambarkan bahwa tanggung jawab kerja di Kantor Camat Long Pahangai dijalankan secara serius dan profesional oleh seluruh jajaran pegawai.

2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.

Melaksanakan tugas dengan target yang jelas berarti seseorang menjalankan pekerjaannya berdasarkan tujuan dan batas waktu yang telah ditentukan. Target yang jelas menjadi pedoman untuk mengatur prioritas, menyusun strategi, dan mengukur pencapaian kerja. Dengan adanya target,

seseorang dapat bekerja lebih fokus dan terarah, sehingga mengurangi risiko pemborosan waktu dan tenaga. Target juga menjadi alat evaluasi yang efektif untuk melihat sejauh mana progres pekerjaan telah berjalan. Kejelasan target membantu seseorang untuk tetap termotivasi dan bertanggung jawab terhadap hasil yang diharapkan.

Hasil wawancara mengenai cara pegawai melaksanakan tugas agar sesuai dengan target yang jelas di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu dengan Bapak Thomas Ding, S.P selaku Camat Long Pahangai, menyatakan bahwa:

“Dalam pelaksanaan tugas, pegawai selalu menekankan pentingnya perencanaan dan penetapan target yang terukur kepada seluruh pegawai. Kami menyusun jadwal kerja secara berkala dan memastikan setiap unit memiliki tanggung jawab yang jelas. Pegawai juga melakukan evaluasi mingguan untuk memantau progres pekerjaan. Dengan cara ini, kami bisa menyesuaikan strategi apabila terjadi keterlambatan. Pegawai pribadi percaya bahwa kepastian target mendorong kedisiplinan dan efisiensi kerja” (Wawancara tanggal 20 Maret 2025).

Hasil wawancara mengenai cara pegawai melaksanakan tugas agar sesuai dengan target yang jelas di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu dengan Bapak Silvanus Silam Luhut, S.Pd selaku Plh. Sekretaris Camat menyatakan bahwa:

“Agar tugas berjalan sesuai target, pegawai selalu membuat daftar kegiatan harian dan bulanan, kemudian membaginya secara proporsional kepada staf. Kami juga melakukan koordinasi internal agar tidak terjadi tumpang tindih atau keterlambatan dalam pelaksanaan. Pegawai pribadi terbiasa menyelesaikan tugas sebelum tenggat waktu, agar ada ruang untuk perbaikan jika diperlukan. Disiplin waktu dan komunikasi yang terbuka menjadi kunci utama dalam mencapai target yang ditetapkan” (Wawancara tanggal 21 Maret 2025).

Hasil wawancara mengenai cara pegawai melaksanakan tugas agar sesuai dengan target yang jelas di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu dengan Bapak Yohanes Ngau Ajaat selaku Kasubag Umum menyatakan bahwa:

“Pegawai memulai pekerjaan dengan menyusun skala prioritas, sehingga tugas yang paling mendesak bisa diselesaikan terlebih dahulu. Pegawai juga membuat catatan perkembangan kerja harian untuk memastikan tidak ada yang terlewat. Dalam tim kami, pembagian kerja dilakukan secara jelas, dan pegawai selalu mengingatkan rekan-rekan agar tetap mengacu pada target. Cara ini terbukti membuat pekerjaan lebih tertib dan hasilnya sesuai harapan” (Wawancara tanggal 21 Maret 2025).

Hasil wawancara mengenai cara pegawai melaksanakan tugas agar sesuai dengan target yang jelas di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu dengan Bapak Iskandar Idris selaku Plt. Kasubag Perencanaan dan Keuangan menyatakan bahwa:

“Pegawai menjalankan tugas dengan membuat rencana kerja yang rinci dan sesuai dengan siklus anggaran. Target-target keuangan ditetapkan secara spesifik dan dikomunikasikan kepada staf terkait. Pegawai terbiasa bekerja dengan sistem tenggat waktu yang ketat dan menggunakan to-do list untuk mengukur capaian harian. Dengan cara itu, pegawai bisa menjaga akurasi dan ketepatan waktu dalam pelaporan dan perencanaan” (Wawancara tanggal 24 Maret 2025).

Hasil wawancara mengenai cara pegawai melaksanakan tugas agar sesuai dengan target yang jelas di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu dengan Ibu Damiana Hunyang, S.Sos selaku Staf Pelayanan Umum menyatakan bahwa:

“Pegawai menetapkan target kerja harian agar pelayanan kepada masyarakat bisa berlangsung cepat dan tepat. Setiap pagi pegawai mencatat apa saja yang harus diselesaikan hari itu dan mengatur waktu sesuai dengan beban pekerjaan. Pegawai juga selalu berkoordinasi dengan rekan kerja agar tidak ada pelayanan yang terlewat. Dengan cara seperti

ini, pegawai merasa lebih produktif dan pekerjaan selesai tepat waktu” (Wawancara tanggal 24 Maret 2025).

Didukung hasil wawancara dengan masyarakat yang datang untuk mendapatkan pelayanan di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai, Kabupaten Mahakam Ulu, mengenai kecepatan pelayanan pegawai dengan Bapak Donatus Riko Jalung selaku masyarakat mengemukakan bahwa: "Pelayanan pegawai di kantor camat cukup cepat. Saat mengurus surat domisili, hanya menunggu sekitar 15 menit sebelum dilayani. Prosesnya juga tidak berbelit-belit, jadi bisa langsung pulang setelah urusan selesai. Petugas juga tanggap, jadi pelayanannya sudah cukup efisien” (Wawancara tanggal 27 Maret 2025)

Hasil wawancara mengenai kecepatan pelayanan pegawai dengan Ibu Yosinta Gering Lawing selaku masyarakat menyatakan bahwa: "Proses pelayanan waktu mengurus surat usaha berjalan cukup cepat, meskipun ada sedikit gangguan jaringan. Tapi secara keseluruhan, pegawai tetap sigap dan tidak membiarkan warga menunggu terlalu lama, dimana jika tidak ada hambatan teknis, pelayanannya bisa lebih cepat lagi." (Wawancara tanggal 27 Maret 2025)

Hasil wawancara mengenai kecepatan pelayanan pegawai dengan Bapak Benediktrus Haga Lasah selaku masyarakat menyatakan bahwa: "Pelayanan di kantor camat cukup cepat. Petugas langsung memproses berkas pegawai setelah pegawai menyerahkannya. Meskipun keterbatasan kondisi sarana prasarana di Long Pahangai, pegawai dalam memberikan sudah cukup baik dan tidak membuat warga menunggu terlalu lama (Wawancara tanggal 27 Maret 2025)

Hasil wawancara mengenai kecepatan pelayanan pegawai dengan Bapak Nikodimus Ngau Ajaat selaku masyarakat menyatakan bahwa: "Saat mengurus surat menyurat di kantor camat, masyarakat hanya menunggu sebentar. Pegawai bekerja cepat dan langsung memproses tanpa harus bolak-balik ke bagian lain. Pelayanan juga bisa selesai di hari yang sama." (Wawancara tanggal 27 Maret 2025)

Hasil wawancara mengenai kecepatan pelayanan pegawai dengan Bapak Yulius selaku masyarakat menyatakan bahwa: "Kecepatan pelayanan cukup baik, meskipun ada sedikit kendala teknis terkait sistem data. Tapi pegawai cepat memberikan solusi dan menjanjikan waktu yang pasti untuk pengambilan dokumen. Mereka tidak membuat masyarakat menunggu terlalu lama dan tetap melayani dengan ramah." (Wawancara tanggal 27 Maret 2025)

Berdasarkan hasil wawancara di atas mengenai cara pegawai melaksanakan tugas agar sesuai dengan target yang jelas di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu disimpulkan bahwa pelaksanaan tugas agar sesuai dengan target yang jelas dilakukan melalui perencanaan kerja yang terstruktur, penyusunan jadwal, serta pembagian tugas yang tepat. Setiap pegawai menyadari pentingnya target kerja sebagai pedoman untuk mengatur prioritas, meningkatkan kedisiplinan, dan menjaga efisiensi waktu. Mereka menerapkan berbagai cara seperti pembuatan daftar tugas harian, evaluasi berkala, koordinasi tim, serta penggunaan metode checklist atau to-do list untuk memastikan tugas berjalan sesuai rencana. Selain itu, komunikasi dan kerja sama antarpegawai menjadi faktor pendukung dalam pencapaian target

yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai memiliki komitmen dan tanggung jawab tinggi dalam bekerja secara terarah dan produktif untuk mendukung kelancaran pelayanan publik di wilayah Kecamatan Long Pahangai.

3. Memiliki rasa senang dalam bekerja

Memiliki rasa senang dalam bekerja menunjukkan bahwa seseorang menikmati aktivitas yang dijalankannya, baik dari sisi proses maupun lingkungan kerjanya. Perasaan senang ini mendorong semangat, meningkatkan kreativitas, dan menciptakan suasana kerja yang positif. Ketika seseorang merasa bahagia dalam bekerja, maka produktivitasnya cenderung meningkat dan beban kerja terasa lebih ringan. Rasa senang dalam bekerja juga memperkuat komitmen serta mengurangi tingkat stres dan kejenuhan. Hal ini menjadi salah satu indikator penting dari kepuasan kerja yang mendalam.

Hasil wawancara mengenai kepuasan pegawai dalam bekerja di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu dengan Bapak Thomas Ding, S.P selaku Camat Long Pahangai, menyatakan bahwa:

“Pegawai merasa cukup puas dengan suasana kerja di kantor ini karena semua pegawai mampu menjaga koordinasi dan semangat kerja. Meskipun ada keterbatasan dalam hal sarana dan akses, namun semangat untuk melayani masyarakat tetap tinggi. Pegawai bangga melihat loyalitas pegawai dalam menjalankan tugas, dan itu menjadi sumber kepuasan tersendiri bagi pegawai sebagai pimpinan. Kepuasan pegawai juga tumbuh dari keberhasilan tim dalam menyelesaikan tugas tepat waktu dan menjaga kedisiplinan” (Wawancara tanggal 20 Maret 2025).

Hasil wawancara mengenai kepuasan pegawai dalam bekerja di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu dengan Bapak Silvanus Silam Luhut, S.Pd selaku Plh. Sekretaris Camat menyatakan bahwa:

“Secara pribadi, pegawai merasa puas bekerja di lingkungan Kantor Camat Long Pahangai karena adanya kerja sama yang solid antarpegawai. Lingkungan kerja cukup mendukung meskipun tantangan geografis tidak mudah. Pegawai merasa dihargai atas kontribusi yang pegawai berikan, dan itu membuat pegawai termotivasi untuk terus memberikan yang terbaik. Rasa kekeluargaan antarpegawai juga membuat suasana kerja menjadi nyaman dan positif” (Wawancara tanggal 21 Maret 2025).

Hasil wawancara mengenai kepuasan pegawai dalam bekerja di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu dengan Bapak Yohanes Ngau Ajaat selaku Kasubag Umum menyatakan bahwa:

“Pegawai merasa cukup puas dengan pekerjaan pegawai karena bisa menjalankan tugas dengan dukungan tim yang baik. Pegawai merasa dihargai dalam setiap peran yang pegawai jalani, dan itu memberikan dorongan untuk bekerja lebih maksimal. Terkadang memang ada kendala fasilitas, tetapi itu tidak mengurangi semangat pegawai. Kepuasan pegawai juga datang dari keberhasilan menyelesaikan pekerjaan secara tertib dan rapi” (Wawancara tanggal 21 Maret 2025).

Hasil wawancara mengenai kepuasan pegawai dalam bekerja di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu dengan Bapak Iskandar Idris selaku Plt. Kasubag Perencanaan dan Keuangan menyatakan bahwa:

“Pegawai merasa puas karena diberi kepercayaan untuk mengelola perencanaan dan keuangan, serta diberi ruang untuk mengembangkan kemampuan dalam bidang tersebut. Tugas yang jelas dan adanya kebebasan dalam bertanggung jawab memberikan rasa nyaman bagi pegawai. Pegawai juga merasa dihargai oleh atasan maupun rekan kerja. Walaupun tantangan tetap ada, kepuasan pegawai datang dari tanggung jawab yang bisa pegawai jalankan dengan baik” (Wawancara tanggal 24 Maret 2025).

Hasil wawancara mengenai kepuasan pegawai dalam bekerja di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu dengan Ibu Damiana Hunyang, S.Sos selaku Staf Pelayanan Umum menyatakan bahwa:

“Pegawai merasa sangat puas bisa melayani masyarakat secara langsung. Kepuasan pegawai muncul setiap kali masyarakat merasa terbantu dengan pelayanan yang pegawai berikan. Selain itu, hubungan antarpegawai yang saling mendukung juga membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Pegawai merasa betah dan ingin terus mengembangkan diri di lingkungan kerja ini” (Wawancara tanggal 24 Maret 2025).

Didukung hasil wawancara dengan masyarakat yang datang untuk mendapatkan pelayanan di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai, Kabupaten Mahakam Ulu, mengenai kepuasan pelayanan pegawai dengan Bapak Donatus Riko Jalung selaku masyarakat mengemukakan bahwa: "Selaku masyarakat merasa puas dengan pelayanan di Kantor Camat. Prosesnya tidak rumit, dan pegawai sangat membantu dari awal sampai selesai. Mereka menjelaskan dengan baik dan tidak membedakan warga. Masyarakat merasa dihargai dan dilayani dengan layak.” (Wawancara tanggal 27 Maret 2025)

Hasil wawancara mengenai kepuasan pelayanan pegawai dengan Ibu Yosinta Gering Lawing selaku masyarakat menyatakan bahwa: "Pelayanannya memuaskan, terutama dari segi sikap petugas yang sabar dan sopan. Masyarakat tidak merasa takut atau tertekan ketika bertanya. Bahkan saat masyarakat kurang paham, pegawainya menjelaskan dengan sabar. Itu membuat masyarakat nyaman dan merasa dilayani dengan baik” (Wawancara tanggal 27 Maret 2025)

Hasil wawancara mengenai kepuasan pelayanan pegawai dengan Bapak Benediktrus Haga Lasah selaku masyarakat menyatakan bahwa: "Masyarakat merasa sangat puas karena pelayanan di kantor ini sangat manusiawi. Petugas tidak hanya cepat, tapi juga komunikatif. Selaku masyarakat yang pernah ke

kantor lain terdapat pelayanannya kaku, tapi di sini masyarakat merasa lebih dekat dan dihormati sebagai warga." (Wawancara tanggal 27 Maret 2025)

Hasil wawancara mengenai kepuasan pelayanan pegawai dengan Bapak Nikodimus Ngau Ajaat selaku masyarakat menyatakan bahwa: "Secara umum masyarakat merasa puas. Pegawai bekerja dengan sopan dan sabar, serta tetap melayani dengan baik meskipun kondisi kantor sederhana. Masyarakat merasa direspons dengan cepat, dan tidak ada kesan disepelekan. Ini sangat penting bagi warga di daerah terpencil." (Wawancara tanggal 27 Maret 2025)

Hasil wawancara mengenai kepuasan pelayanan pegawai dengan Bapak Yulius selaku masyarakat menyatakan bahwa: "Selaku masyarakat cukup puas karena pelayanan di sini ramah dan terbuka. Petugas tidak hanya menerima berkas, tapi juga memberikan penjelasan yang masyarakat butuhkan. Walaupun ada sedikit kendala teknis, tapi mereka tetap memberikan pelayanan terbaik dan membantu sampai selesai." (Wawancara tanggal 27 Maret 2025)

Berdasarkan hasil wawancara di atas mengenai kepuasan pegawai dalam bekerja di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu disimpulkan bahwa secara umum para pegawai merasa puas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Kepuasan tersebut muncul dari beberapa faktor utama, seperti adanya dukungan dan koordinasi yang baik antarpegawai, lingkungan kerja yang harmonis, serta penghargaan atas kontribusi individu. Para pegawai merasa diberi kepercayaan dalam melaksanakan tugas masing-masing dan memiliki ruang untuk berkembang sesuai bidangnya. Meskipun menghadapi berbagai keterbatasan, seperti kondisi geografis dan fasilitas yang

belum optimal, hal tersebut tidak mengurangi semangat dan rasa nyaman dalam bekerja. Kepuasan kerja para pegawai juga dipengaruhi oleh hubungan yang positif dengan atasan dan masyarakat, serta rasa bangga karena dapat memberikan pelayanan yang bermanfaat bagi warga Kecamatan Long Pahangai.

4. Prestasi dari apa yang dikerjakan

Prestasi dari apa yang dikerjakan adalah hasil atau pencapaian yang diperoleh seseorang atas usaha dan kerja keras yang telah dilakukannya. Prestasi mencerminkan tingkat keberhasilan dalam mencapai target atau tujuan tertentu, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Keberhasilan ini tidak hanya memberi pengakuan dari luar, tetapi juga menumbuhkan rasa bangga dan percaya diri dalam diri individu. Prestasi juga menjadi motivasi untuk terus berkembang dan meningkatkan kompetensi. Dalam lingkungan kerja atau pendidikan, prestasi menjadi tolak ukur kinerja dan kontribusi seseorang terhadap organisasinya.

Hasil wawancara mengenai prestasi pegawai selama bekerja di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu dengan Bapak Thomas Ding, S.P selaku Camat Long Pahangai, menyatakan bahwa:

“Selama pegawai menjabat sebagai Camat Long Pahangai, salah satu prestasi yang pegawai banggakan adalah meningkatnya koordinasi lintas sektor di kecamatan ini. Berhasil mendorong pelayanan publik yang lebih tertib dan terintegrasi, meskipun dengan keterbatasan akses dan infrastruktur. Pegawai juga terlibat aktif dalam menyusun program pemberdayaan masyarakat dan mendorong digitalisasi administrasi kecamatan. Prestasi tersebut tidak lepas dari kerja sama yang solid antara seluruh pegawai di kantor ini” (Wawancara tanggal 20 Maret 2025).

Hasil wawancara mengenai prestasi pegawai selama bekerja di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu dengan Bapak Silvanus Silam Luhut, S.Pd selaku Plh. Sekretaris Camat menyatakan bahwa:

“Pegawai merasa bangga karena selama menjabat sebagai Plh. Sekretaris Camat, pegawai mampu menyusun sistem administrasi internal yang lebih rapi dan terorganisir. Beberapa laporan pertanggungjawaban yang pegawai tangani juga mendapat apresiasi dari tingkat kabupaten. Selain itu, pegawai juga dipercaya untuk mewakili camat dalam beberapa rapat penting, yang menjadi bentuk pengakuan atas kemampuan dan dedikasi pegawai” (Wawancara tanggal 21 Maret 2025).

Hasil wawancara mengenai prestasi pegawai selama bekerja di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu dengan Bapak Yohanes Ngau Ajaat selaku Kasubag Umum menyatakan bahwa:

“Prestasi pegawai adalah mampu menjaga kelancaran tata usaha dan pengelolaan sarana prasarana kantor secara konsisten. Pegawai juga berhasil membentuk sistem dokumentasi inventaris yang lebih terstruktur dan mudah diakses. Meskipun tugas pegawai banyak bersifat teknis, pegawai merasa kontribusi pegawai sangat berpengaruh terhadap kenyamanan kerja seluruh pegawai” (Wawancara tanggal 21 Maret 2025).

Hasil wawancara mengenai prestasi pegawai selama bekerja di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu dengan Bapak Iskandar Idris selaku Plt. Kasubag Perencanaan dan Keuangan menyatakan bahwa:

“Selama menjalankan tugas, pegawai berhasil menyusun rencana anggaran kecamatan yang transparan dan tepat waktu. Laporan keuangan yang pegawai kerjakan juga beberapa kali mendapatkan catatan baik dari Inspektorat. Pegawai merasa pencapaian ini menunjukkan bahwa pegawai mampu mengelola tanggung jawab besar dengan teliti dan akurat” (Wawancara tanggal 24 Maret 2025).

Hasil wawancara mengenai prestasi pegawai selama bekerja di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu dengan Ibu Damiana Hunyang, S.Sos selaku Staf Pelayanan Umum menyatakan bahwa:

“Prestasi pegawai adalah mampu memberikan pelayanan administrasi kepada masyarakat secara cepat dan akurat, meskipun beban kerja cukup tinggi. Pegawai juga dipercaya menjadi pendamping beberapa program layanan publik tingkat kampung. Kepuasan masyarakat atas pelayanan

pegawai menjadi penghargaan tersendiri yang pegawai anggap sebagai prestasi dalam bekerja” (Wawancara tanggal 24 Maret 2025).

Berdasarkan hasil wawancara di atas mengenai prestasi pegawai selama bekerja di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu disimpulkan bahwa para pegawai telah menunjukkan berbagai prestasi yang mencerminkan tanggung jawab, dedikasi, dan profesionalisme dalam bekerja. Prestasi yang dicapai meliputi peningkatan kinerja administrasi, penyusunan laporan keuangan dan pertanggungjawaban yang akurat, pengelolaan arsip dan tata usaha yang rapi, hingga pencapaian dalam pelayanan publik yang cepat dan memuaskan. Selain itu, beberapa pegawai juga berhasil menyusun sistem kerja yang lebih efektif dan menerima pengakuan dari atasan maupun masyarakat atas kontribusinya. Meskipun berada di wilayah yang memiliki keterbatasan geografis dan infrastruktur, hal tersebut tidak menjadi penghalang bagi para pegawai untuk terus berinovasi dan bekerja secara optimal. Secara keseluruhan, prestasi-prestasi ini mencerminkan semangat kerja dan komitmen yang tinggi dari para pegawai dalam mendukung kelancaran pelayanan pemerintahan di Kecamatan Long Pahangai.

4.2.1.2. Motivasi eksternal

Motivasi eksternal adalah dorongan yang berasal dari luar diri individu dan biasanya berkaitan dengan adanya imbalan atau tekanan eksternal. Seseorang terdorong untuk melakukan suatu tindakan karena ingin memperoleh penghargaan, menghindari hukuman, atau memenuhi harapan orang lain. Motivasi jenis ini sering digunakan dalam berbagai lingkungan, seperti pendidikan atau dunia kerja, untuk meningkatkan kinerja atau disiplin. Meskipun tidak selalu bertahan lama, motivasi

eksternal bisa menjadi pemicu awal seseorang untuk memulai suatu aktivitas. Jika dikelola dengan baik, motivasi eksternal dapat menjadi pelengkap yang efektif bagi motivasi internal dalam mencapai hasil yang optimal. Hasil wawancara motivasi eksternal pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu disajikan berikut ini:

1. Gaji

Gaji merupakan imbalan atau kompensasi finansial yang diterima oleh seseorang sebagai balas jasa atas pekerjaan atau tanggung jawab yang telah dilaksanakan. Gaji menjadi salah satu motivator eksternal utama dalam dunia kerja karena berperan langsung dalam memenuhi kebutuhan hidup individu. Besarnya gaji biasanya disesuaikan dengan tanggung jawab pekerjaan, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kebijakan perusahaan atau instansi. Selain sebagai sumber penghasilan, gaji juga mencerminkan penghargaan atas kontribusi seseorang terhadap organisasi. Oleh karena itu, keterlambatan atau ketidakadilan dalam pemberian gaji dapat memengaruhi semangat dan kepuasan kerja.

Hasil wawancara mengenai gaji yang pegawai terima selama bekerja di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu sudah sesuai atau belum sesuai terhadap beban kerja dengan Bapak Thomas Ding, S.P selaku Camat Long Pahangai, menyatakan bahwa:

“Sebagai camat, pegawai memahami bahwa beban kerja pegawai cukup besar, apalagi dengan tantangan geografis yang tidak mudah di wilayah ini. Secara umum, gaji yang diterima pegawai memang mengikuti standar regulasi pemerintah, namun jika dibandingkan dengan beban kerja di lapangan, pegawai pribadi menilai masih belum sepenuhnya sebanding. Namun demikian, pegawai tetap memotivasi pegawai untuk bekerja

dengan ikhlas dan profesional, sambil berharap ada perhatian lebih dari pemerintah pusat atau daerah terhadap wilayah perbatasan seperti ini” (Wawancara tanggal 20 Maret 2025).

Hasil wawancara mengenai gaji yang pegawai terima selama bekerja di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu sudah sesuai atau belum sesuai terhadap beban kerja dengan Bapak Silvanus Silam Luhat, S.Pd selaku Plh. Sekretaris Camat menyatakan bahwa:

“Menurut pegawai, gaji yang kami terima secara administratif memang sesuai dengan jabatan dan golongan. Namun, jika dilihat dari volume dan kompleksitas beban kerja di Long Pahangai, terutama karena akses dan fasilitas yang terbatas, gaji tersebut masih belum ideal. Pegawai harus bekerja ekstra dalam kondisi yang menantang, tapi tetap berusaha maksimal demi pelayanan kepada masyarakat” (Wawancara tanggal 21 Maret 2025).

Hasil wawancara mengenai gaji yang pegawai terima selama bekerja di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu sudah sesuai atau belum sesuai terhadap beban kerja dengan Bapak Yohanes Ngau Ajaat selaku Kasubag Umum menyatakan bahwa:

“Pegawai merasa gaji yang pegawai terima sudah sesuai dengan ketentuan, tapi tidak sepenuhnya mencerminkan beban kerja nyata yang kami hadapi. Di daerah terpencil seperti ini, tugas-tugas administratif tidak hanya dilakukan di kantor, kadang kami harus menyesuaikan dengan kebutuhan di lapangan yang lebih luas. Meskipun begitu, pegawai tetap bersyukur dan berusaha menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab” (Wawancara tanggal 21 Maret 2025).

Hasil wawancara mengenai gaji yang pegawai terima selama bekerja di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu sudah sesuai atau belum sesuai terhadap beban kerja dengan Bapak Iskandar Idris selaku Plt. Kasubag Perencanaan dan Keuangan menyatakan bahwa:

“Secara umum, gaji yang diterima sesuai dengan aturan ASN. Namun, beban kerja kami di bidang keuangan dan perencanaan cukup berat,

apalagi harus menyusun laporan dan perencanaan secara rinci dan tepat waktu di tengah keterbatasan sumber daya. Pegawai menilai bahwa penghargaan secara finansial sebaiknya bisa disesuaikan dengan kompleksitas tanggung jawab di wilayah pedalaman seperti Long Pahangai” (Wawancara tanggal 24 Maret 2025).

Hasil wawancara mengenai gaji yang pegawai terima selama bekerja di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu sudah sesuai atau belum sesuai terhadap beban kerja dengan Ibu Damiana Hunyang, S.Sos selaku Staf Pelayanan Umum menyatakan bahwa:

“Pegawai menikmati pekerjaan pegawai dan bersyukur dengan gaji yang pegawai terima. Namun, bila dibandingkan dengan beban kerja pelayanan yang tinggi dan sering kali mendadak, pegawai merasa penghargaan secara finansial masih kurang. Apalagi kami sering menjadi garda terdepan dalam menghadapi masyarakat yang membutuhkan bantuan administratif” (Wawancara tanggal 24 Maret 2025).

Berdasarkan hasil wawancara di atas mengenai gaji yang pegawai terima selama bekerja di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu sudah sesuai atau belum sesuai terhadap beban kerja disimpulkan bahwa mayoritas pegawai merasa gaji yang diterima secara administratif telah sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku, baik berdasarkan golongan, jabatan, maupun status kepegawaian. Namun, jika dibandingkan dengan beban kerja nyata yang mereka hadapi di lapangan, sebagian besar pegawai menilai bahwa gaji tersebut belum sepenuhnya mencerminkan tingkat tanggung jawab dan tantangan pekerjaan, terutama karena mereka bekerja di wilayah pedalaman dengan akses yang terbatas, fasilitas yang minim, serta tuntutan pelayanan yang kerap melebihi jam kerja. Beberapa pegawai juga mengungkapkan bahwa pekerjaan mereka sering kali membutuhkan dedikasi ekstra dan fleksibilitas tinggi dalam melayani masyarakat, namun tidak diimbangi dengan insentif atau

tunjangan khusus. Meskipun demikian, para pegawai tetap menunjukkan sikap bersyukur dan berkomitmen melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian lebih dari pemerintah untuk mempertimbangkan insentif atau tunjangan tambahan bagi pegawai yang bekerja di daerah terpencil sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi dan kerja keras mereka.

2. Pengakuan atau Penghargaan

Pengakuan atau penghargaan adalah bentuk apresiasi terhadap kinerja atau kontribusi seseorang dalam menjalankan tugas atau mencapai prestasi tertentu. Penghargaan ini bisa berupa pujian, sertifikat, promosi jabatan, atau bentuk lain yang menegaskan bahwa usaha dan kerja keras individu dihargai. Pengakuan sangat penting karena dapat meningkatkan motivasi, rasa percaya diri, serta loyalitas terhadap organisasi atau institusi. Seseorang yang merasa dihargai cenderung bekerja lebih baik dan berkomitmen lebih tinggi dalam tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian, sistem penghargaan yang adil dan transparan menjadi bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Hasil wawancara mengenai pengakuan atau penghargaan yang pegawai terima selama bekerja di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu dengan Bapak Thomas Ding, S.P selaku Camat Long Pahangai, menyatakan bahwa:

“Selama pegawai menjabat sebagai camat, beberapa kali pegawai mendapat apresiasi dari pemerintah kabupaten atas keberhasilan koordinasi pembangunan wilayah perbatasan dan penyusunan laporan kegiatan kecamatan yang tepat waktu. Selain itu, pengakuan juga datang dari masyarakat yang merasa terbantu dengan pelayanan kami. Pegawai menganggap itu sebagai bentuk penghargaan moral yang mendorong

pegawai terus berinovasi dalam kepemimpinan” (Wawancara tanggal 20 Maret 2025).

Hasil wawancara mengenai pengakuan atau penghargaan yang pegawai terima selama bekerja di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu dengan Bapak Silvanus Silam Luhut, S.Pd selaku Plh. Sekretaris Camat menyatakan bahwa:

“Pegawai pernah mendapat surat penghargaan dari camat atas kinerja dalam menyusun administrasi secara rapi dan menyelesaikan laporan tahunan tepat waktu. Selain itu, pegawai juga sering dipercaya untuk mewakili camat dalam rapat-rapat penting, dan bagi pegawai itu sudah merupakan bentuk kepercayaan dan pengakuan atas kinerja pegawai” (Wawancara tanggal 21 Maret 2025).

Hasil wawancara mengenai pengakuan atau penghargaan yang pegawai terima selama bekerja di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu dengan Bapak Yohanes Ngau Ajaat selaku Kasubag Umum menyatakan bahwa:

“Pegawai memang belum pernah mendapat penghargaan formal berupa sertifikat atau piagam, tapi pengakuan dari pimpinan atas kinerja pegawai dalam mengelola urusan umum dan tata usaha sudah sangat berarti. Setiap kali pekerjaan pegawai dipuji atau dijadikan contoh, itu menjadi motivasi tersendiri untuk terus bekerja dengan baik” (Wawancara tanggal 21 Maret 2025).

Hasil wawancara mengenai pengakuan atau penghargaan yang pegawai terima selama bekerja di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu dengan Bapak Iskandar Idris selaku Plt. Kasubag Perencanaan dan Keuangan menyatakan bahwa:

“Pegawai pernah mendapat apresiasi secara langsung dari pihak kecamatan dan kabupaten atas penyusunan laporan keuangan yang akurat dan tepat waktu. Walaupun belum dalam bentuk penghargaan resmi, tetapi kepercayaan yang diberikan untuk mengelola perencanaan secara mandiri

sudah merupakan bentuk pengakuan yang pegawai syukuri” (Wawancara tanggal 24 Maret 2025).

Hasil wawancara mengenai pengakuan atau penghargaan yang pegawai terima selama bekerja di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu dengan Ibu Damiana Hunyang, S.Sos selaku Staf Pelayanan Umum menyatakan bahwa:

“Pegawai merasa mendapat penghargaan ketika warga menyampaikan kepuasan atas pelayanan pegawai. Selain itu, pimpinan pegawai juga sering memberi pujian atas kecepatan pegawai dalam menyelesaikan dokumen masyarakat. Meskipun bukan penghargaan formal, hal-hal seperti ini memberi semangat besar dalam bekerja” (Wawancara tanggal 24 Maret 2025).

Berdasarkan hasil wawancara di atas mengenai pengakuan atau penghargaan yang pegawai terima selama bekerja di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu disimpulkan bahwa pengakuan atau penghargaan yang diterima pegawai umumnya bersifat non-formal dan lebih mengarah pada bentuk kepercayaan, apresiasi lisan, serta pengakuan moral dari pimpinan maupun masyarakat. Sebagian pegawai merasa dihargai melalui tanggung jawab yang diberikan, kepercayaan untuk menangani tugas penting, dan ucapan terima kasih dari warga atas pelayanan yang diberikan. Meskipun penghargaan dalam bentuk sertifikat atau piagam resmi masih jarang diterima, namun pengakuan dalam bentuk kepercayaan dan kepuasan atasan serta masyarakat sudah cukup menjadi motivasi bagi mereka untuk terus bekerja dengan baik. Secara umum, pengakuan yang bersifat moral dan fungsional dinilai sangat berarti oleh pegawai, karena mencerminkan penghargaan atas kontribusi nyata mereka dalam menjalankan tugas di wilayah yang memiliki

tantangan geografis dan fasilitas terbatas. Namun demikian, beberapa pegawai juga berharap ke depan dapat memperoleh penghargaan formal sebagai bentuk apresiasi resmi atas dedikasi dan kinerja yang telah diberikan.

3. Hubungan Kerja

Hubungan kerja mengacu pada interaksi dan komunikasi antara rekan kerja, atasan, maupun bawahan dalam lingkungan kerja. Hubungan yang baik ditandai dengan adanya saling pengertian, kerja sama, kepercayaan, serta komunikasi yang efektif antar individu atau tim. Lingkungan kerja yang harmonis dapat menciptakan rasa nyaman, memperlancar proses kerja, dan meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, hubungan kerja yang buruk dapat memicu konflik, stres, dan menurunkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, membangun hubungan kerja yang positif merupakan aspek penting dalam menciptakan suasana kerja yang sehat dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Hasil wawancara mengenai hubungan kerja dengan bawahan selama bekerja di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu dengan Bapak Thomas Ding, S.P selaku Camat Long Pahangai, menyatakan bahwa:

“Sebagai camat, pegawai selalu berusaha membangun hubungan kerja yang terbuka, komunikatif, dan saling menghargai dengan seluruh bawahan. Pegawai memberi ruang bagi mereka untuk menyampaikan pendapat, dan pegawai juga rutin memberikan arahan serta evaluasi agar mereka merasa didukung. Hubungan kerja yang baik menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis” (Wawancara tanggal 20 Maret 2025).

Hasil wawancara mengenai hubungan kerja pegawai dengan rekan kerja atau pimpinan selama bekerja di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu dengan Bapak Silvanus Silam Luhut, S.Pd selaku Plh. Sekretaris Camat menyatakan bahwa:

“Hubungan pegawai dengan bawahan berjalan baik karena pegawai berusaha menjadi rekan kerja yang bisa diajak berdiskusi, bukan sekadar memberi perintah. Pegawai berkomunikasi secara informal maupun formal untuk menjaga kedekatan, tapi tetap menjaga profesionalisme. Pegawai percaya pendekatan yang humanis membuat mereka lebih semangat dalam bekerja” (Wawancara tanggal 21 Maret 2025).

Hasil wawancara mengenai hubungan kerja pegawai dengan rekan kerja atau pimpinan selama bekerja di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu dengan Bapak Yohanes Ngau Ajaat selaku Kasubag Umum menyatakan bahwa:

“Pegawai menjaga hubungan yang akrab namun tetap profesional dengan bawahan. Setiap tugas yang diberikan pegawai sampaikan dengan jelas, dan pegawai terbuka jika mereka mengalami kesulitan. Pegawai juga sering mengajak mereka berdiskusi agar mereka merasa dilibatkan dan dihargai dalam setiap proses kerja” (Wawancara tanggal 21 Maret 2025).

Hasil wawancara mengenai hubungan kerja pegawai dengan rekan kerja atau pimpinan selama bekerja di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu dengan Bapak Iskandar Idris selaku Plt. Kasubag Perencanaan dan Keuangan menyatakan bahwa:

“Pegawai memiliki hubungan kerja yang cukup baik dengan bawahan. Pegawai menerapkan sistem kerja yang terbuka, di mana mereka bebas bertanya dan berdiskusi mengenai tugas yang belum mereka pahami. Pegawai percaya bahwa pendekatan kolaboratif lebih efektif dibandingkan hanya sekadar memberi instruksi” (Wawancara tanggal 24 Maret 2025).

Hasil wawancara mengenai hubungan kerja pegawai dengan rekan kerja atau pimpinan selama bekerja di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di

Kabupaten Mahakam Ulu dengan Ibu Damiana Hunyang, S.Sos selaku Staf Pelayanan Umum menyatakan bahwa:

“Pegawai tidak memiliki bawahan secara langsung, tetapi dalam pelaksanaan tugas, pegawai sering bekerja sama dengan staf lain. Pegawai menjaga hubungan kerja yang saling menghormati dan mendukung. Kami saling membantu dalam menyelesaikan tugas, dan pegawai merasa lingkungan kerja di sini sangat kekeluargaan” (Wawancara tanggal 24 Maret 2025).

Berdasarkan hasil wawancara di atas mengenai hubungan kerja pegawai dengan rekan kerja atau pimpinan selama bekerja di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu disimpulkan bahwa hubungan kerja antara pegawai dengan rekan kerja maupun pimpinan terjalin dengan baik, harmonis, dan dilandasi semangat kekeluargaan serta profesionalisme. Para pegawai merasa bahwa komunikasi antarpegawai berjalan lancar, baik dalam pelaksanaan tugas sehari-hari maupun dalam penyelesaian masalah kerja. Hubungan antara pimpinan dan bawahan juga bersifat terbuka, saling menghargai, dan memberikan ruang untuk berdiskusi serta menyampaikan pendapat. Pimpinan dinilai memberikan arahan dan kepercayaan kepada bawahannya secara proporsional, sementara pegawai merasa didukung dan dihargai dalam pelaksanaan tugas. Meskipun berada di daerah terpencil dengan berbagai keterbatasan, hal tersebut tidak mengurangi semangat kerja tim yang solid. Secara umum, lingkungan kerja yang positif ini berkontribusi besar dalam menciptakan kinerja yang produktif, koordinatif, dan kondusif bagi seluruh pegawai di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai.

4.2.2. Faktor-Faktor Pendukung dan Penghambat Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu

Hasil penelitian ini menjelaskan hasil wawancara mengenai faktor-faktor pendukung dan penghambat motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu, yang disajikan berikut ini:

4.2.2.1. Faktor Pendukung

Faktor pendukung adalah segala hal atau kondisi yang memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian suatu tujuan atau keberhasilan suatu kegiatan, program, atau kebijakan. Faktor ini membantu mempercepat, mempermudah, atau meningkatkan efektivitas suatu proses.

Hasil wawancara mengenai faktor pendukung motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu dengan Bapak Thomas Ding, S.P selaku Camat Long Pahangai, menyatakan bahwa:

“Faktor utama yang mendukung motivasi kerja pegawai di sini adalah adanya rasa tanggung jawab terhadap masyarakat serta semangat untuk membangun wilayah perbatasan. Selain itu, hubungan kerja yang harmonis dan dukungan dari pemerintah kabupaten juga menjadi penyemangat. Pegawai sendiri selalu berusaha memberikan apresiasi dan kepercayaan kepada staf agar mereka merasa dihargai” (Wawancara tanggal 20 Maret 2025).

Hasil wawancara faktor pendukung motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu dengan Bapak Silvanus Silam Luhut, S.Pd selaku Plh. Sekretaris Camat menyatakan bahwa:

“Motivasi kerja pegawai pribadi banyak ditopang oleh lingkungan kerja yang saling mendukung. Ketika kita bekerja dalam tim yang solid dan saling menghargai, semangat kerja pun tumbuh. Selain itu, rasa pengabdian kepada masyarakat dan keinginan untuk memberi pelayanan terbaik juga menjadi faktor pendorong utama” (Wawancara tanggal 21 Maret 2025).

Hasil wawancara mengenai faktor pendukung motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu dengan Bapak Yohanes Ngau Ajaat selaku Kasubag Umum menyatakan bahwa:

“Paling memotivasi pegawai adalah suasana kerja yang nyaman dan rekan kerja yang kooperatif. Pegawai merasa dihargai dalam setiap tugas yang pegawai jalani, dan itu membuat pegawai semangat untuk terus memberikan hasil kerja terbaik. Dukungan pimpinan juga membuat kami merasa percaya diri dan tidak terbebani” (Wawancara tanggal 21 Maret 2025).

Hasil wawancara mengenai faktor pendukung motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu dengan Bapak Iskandar Idris selaku Plt. Kasubag Perencanaan dan Keuangan menyatakan bahwa:

“Faktor pendukung motivasi kerja pegawai adalah kepercayaan yang diberikan untuk mengelola hal-hal penting seperti perencanaan dan anggaran. Dengan kepercayaan itu, pegawai merasa memiliki tanggung jawab besar untuk bekerja lebih baik. Dukungan dari rekan kerja dan kemudahan dalam koordinasi juga membuat pegawai termotivasi” (Wawancara tanggal 24 Maret 2025).

Hasil wawancara mengenai cara faktor pendukung motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu dengan Ibu Damiana Hunyang, S.Sos selaku Staf Pelayanan Umum menyatakan bahwa:

“Pegawai sangat termotivasi ketika pelayanan yang pegawai berikan bisa membantu masyarakat. Pengakuan dari atasan dan rekan kerja atas hasil kerja pegawai menjadi penyemangat utama. Selain itu, suasana kerja yang nyaman dan saling menghormati juga mendukung pegawai untuk terus bersemangat dalam menjalankan tugas” (Wawancara tanggal 24 Maret 2025).

Berdasarkan hasil wawancara di atas mengenai faktor pendukung motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu disimpulkan bahwa faktor pendukung utama motivasi kerja pegawai berasal dari aspek internal maupun eksternal yang saling melengkapi. Secara

internal, rasa tanggung jawab, kepuasan dalam membantu masyarakat, serta kebanggaan atas kepercayaan yang diberikan menjadi sumber utama semangat kerja para pegawai. Sementara itu, faktor eksternal yang turut mendorong motivasi kerja antara lain adalah dukungan pimpinan, suasana kerja yang harmonis dan terbuka, kerja sama tim yang solid, serta adanya pengakuan moral dari masyarakat dan lingkungan kerja. Meskipun pegawai bekerja di wilayah dengan keterbatasan akses dan fasilitas, lingkungan kerja yang kondusif dan adanya rasa kebersamaan menjadi kekuatan utama yang menjaga semangat kerja tetap tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai tidak hanya bergantung pada insentif material, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh iklim kerja yang positif dan dukungan sosial di tempat kerja.

4.2.2.2.Faktor Penghambat

Faktor penghambat adalah segala hal atau kondisi yang menghalangi, memperlambat, atau mengurangi efektivitas dalam pencapaian suatu tujuan. Faktor ini bisa berasal dari dalam (internal) atau luar (eksternal), dan perlu diatasi agar tidak menggagalkan proses yang sedang dijalankan. Faktor penghambat motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu berdasarkan hasil wawancara dengan

Hasil wawancara mengenai faktor penghambat motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu dengan Bapak Thomas Ding, S.P selaku Camat Long Pahangai, menyatakan bahwa:

“Salah satu hambatan utama dalam menjaga motivasi kerja pegawai adalah kondisi geografis yang sulit diakses serta keterbatasan infrastruktur pendukung. Selain itu, insentif dan tunjangan yang belum sepenuhnya

memadai dibandingkan dengan beban kerja di daerah terpencil juga turut memengaruhi semangat kerja pegawai” (Wawancara tanggal 20 Maret 2025).

Hasil wawancara mengenai faktor penghambat motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu dengan Bapak Silvanus Silam Luhut, S.Pd selaku Plh. Sekretaris Camat menyatakan bahwa:

“Keterbatasan fasilitas kerja seperti jaringan internet yang tidak stabil dan alat kerja yang kurang lengkap sering kali menjadi kendala. Selain itu, beban kerja yang tidak sebanding dengan penghargaan finansial juga kadang membuat semangat kerja menurun, terutama saat target pekerjaan tinggi namun dukungan teknis terbatas” (Wawancara tanggal 21 Maret 2025).

Hasil wawancara mengenai faktor penghambat motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu dengan Bapak Yohanes Ngau Ajaat selaku Kasubag Umum menyatakan bahwa: “Motivasi pegawai terkadang menurun ketika harus menghadapi pekerjaan yang berulang tanpa dukungan sarana yang memadai. Kurangnya pelatihan atau pengembangan kapasitas juga menjadi hambatan, karena kami perlu meningkatkan kemampuan tetapi jarang mendapat kesempatan pembinaan” (Wawancara tanggal 21 Maret 2025).

Hasil wawancara mengenai faktor penghambat motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu dengan Bapak Iskandar Idris selaku Plt. Kasubag Perencanaan dan Keuangan menyatakan bahwa: “Keterlambatan dalam pencairan anggaran dan dukungan administrasi dari tingkat atas sering kali menghambat proses kerja kami. Hal ini berdampak langsung pada motivasi karena pekerjaan menjadi tertunda dan pegawai merasa terbebani tanpa kepastian waktu penyelesaian” (Wawancara tanggal 24 Maret 2025).

Hasil wawancara mengenai faktor penghambat motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu dengan Ibu Damiana Hunyang, S.Sos selaku Staf Pelayanan Umum menyatakan bahwa: “Kendala teknis seperti gangguan listrik, internet, dan keterbatasan alat tulis kantor menjadi penghambat dalam memberikan pelayanan maksimal. Pegawai juga merasa kurangnya insentif dan tidak adanya jenjang karier yang jelas membuat motivasi pegawai naik turun” (Wawancara tanggal 24 Maret 2025).

Berdasarkan hasil wawancara di atas mengenai faktor penghambat motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu disimpulkan bahwa faktor-faktor penghambat motivasi kerja pegawai sebagian besar disebabkan oleh keterbatasan sarana dan prasarana kerja, kondisi geografis yang sulit dijangkau, serta kurangnya dukungan administratif dan penghargaan yang sepadan. Beberapa pegawai menyebutkan bahwa minimnya fasilitas seperti akses internet, listrik yang tidak stabil, kekurangan tenaga kerja, serta tidak tersedianya pelatihan dan pengembangan kapasitas turut melemahkan semangat kerja mereka. Selain itu, ketidakseimbangan antara beban kerja yang tinggi dengan insentif atau penghargaan yang diterima menjadi keluhan umum yang dirasakan hampir semua pegawai. Kurangnya apresiasi, baik dalam bentuk formal maupun nonformal, serta keterlambatan dalam proses administrasi dan anggaran juga membuat pegawai merasa kurang dihargai. Secara keseluruhan, faktor-faktor tersebut menjadi tantangan serius yang perlu mendapat perhatian lebih dari pemerintah daerah maupun pusat untuk menjaga dan meningkatkan motivasi kerja pegawai di wilayah terpencil seperti Long Pahangai.

4.3. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu, dijelaskan sebagai berikut :

4.3.1. Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu

Pembahasan mengenai motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu berdasarkan fokus meliputi motivasi internal dan motivasi eksternal yang dijelaskan berikut ini:

4.3.1.1. Motivasi Internal

1. Tanggung jawab melaksanakan tugas.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu dan tugas yang dilakukan diketahui bahwa para pegawai memiliki kesadaran dan komitmen yang tinggi terhadap tanggung jawab masing-masing dalam melaksanakan tugas. Setiap individu memahami peran dan fungsi mereka, baik dalam lingkup administrasi, keuangan, pelayanan umum, hingga tugas di tingkat kampung, dan mereka menjalankannya dengan penuh dedikasi, kedisiplinan, dan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan. Para pegawai juga menunjukkan semangat untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat meskipun menghadapi berbagai keterbatasan, seperti jumlah personel yang terbatas dan kondisi geografis wilayah. Hubungan kerja yang baik, kerja sama tim, serta kepatuhan terhadap prosedur dan peraturan menjadi

faktor penting yang mendukung kelancaran tugas. Secara keseluruhan, wawancara ini menggambarkan bahwa tanggung jawab kerja di Kantor Camat Long Pahangai dijalankan secara serius dan profesional oleh seluruh jajaran pegawai.

Para pegawai di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu menunjukkan tanggung jawab tinggi dalam menjalankan tugasnya. Mereka memahami peran dan fungsi masing-masing, baik dalam bidang administrasi, keuangan, pelayanan umum, maupun tugas-tugas kemasyarakatan di tingkat kampung. Komitmen dan kedisiplinan tinggi tampak dari cara mereka bekerja meskipun berada di wilayah dengan keterbatasan infrastruktur dan jumlah personel yang minim. Para pegawai tetap melaksanakan tugas dengan semangat dan rasa memiliki terhadap tanggung jawab pekerjaannya. Mereka tidak hanya melaksanakan tugas rutin, tetapi juga berusaha memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat.

Kondisi di lapangan pada Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu menggambarkan bahwa tantangan geografis dan minimnya sumber daya tidak mengurangi etos kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja mereka dilandasi oleh nilai-nilai tanggung jawab dan pengabdian. Dalam pelaksanaannya, mereka tetap patuh pada aturan dan prosedur yang berlaku serta mampu menjalin kerja sama yang baik antarpegawai maupun dengan pimpinan.

Berdasarkan hasil tersebut, diketahui tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas diatur dalam beberapa regulasi, baik di tingkat undang-undang maupun peraturan pemerintah. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), disebutkan bahwa setiap pegawai negeri sipil (PNS) wajib melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, profesional, dan berorientasi pada pelayanan publik. Hal ini secara tegas tercantum dalam Pasal 10 ayat (1) yang menyebutkan bahwa ASN berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Fungsi ini tidak dapat berjalan dengan baik tanpa adanya kesadaran tanggung jawab dari setiap pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Lebih lanjut, Pasal 23 huruf a Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menegaskan bahwa setiap PNS memiliki kewajiban untuk “setia dan taat pada Pancasila, UUD 1945, NKRI, dan pemerintah yang sah”. Ketaatan ini secara praktis diwujudkan dalam bentuk pelaksanaan tugas sesuai peraturan perundang-undangan dan arahan pimpinan. Selain itu, Pasal 23 huruf b dan huruf c juga mengatur kewajiban PNS untuk menjaga persatuan bangsa serta melaksanakan kebijakan yang dirumuskan oleh pejabat yang berwenang.

Aspek disiplin dan tanggung jawab aparatur sipil negara diatur secara lebih teknis dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021

tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagai peraturan pelaksana dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Pasal 3 PP Nomor 94 Tahun 2021 menegaskan bahwa setiap PNS wajib melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab. Selanjutnya, Pasal 4 PP Nomor 94 Tahun 2021 mengatur kewajiban PNS untuk masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, mencapai sasaran kinerja pegawai (SKP), serta mematuhi peraturan kedinasan lainnya. Ketentuan tersebut menegaskan bahwa tanggung jawab ASN tidak hanya terbatas pada penyelesaian pekerjaan, tetapi juga mencakup kedisiplinan kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan, serta kemampuan bekerja sama dalam lingkungan organisasi pemerintahan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab melaksanakan tugas di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai telah dijalankan dengan sangat baik oleh para pegawai. Tanggung jawab pegawai juga berkaitan erat dengan kemampuan organisasi dalam menanamkan budaya kerja yang produktif dan loyalitas terhadap tugas. Tanggung jawab mereka bukan hanya sebatas formalitas administratif, tetapi benar-benar diwujudkan dalam dedikasi, kedisiplinan, dan keteguhan dalam menghadapi tantangan di wilayah terpencil. Keberhasilan ini hendaknya dijadikan model dalam pengelolaan sumber daya manusia di daerah lain dengan kondisi serupa. Pemerintah daerah juga perlu terus memperkuat dukungan kelembagaan dan insentif bagi

pegawai yang telah menunjukkan tanggung jawab tinggi agar motivasi kerja tetap terjaga secara berkelanjutan.

2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai cara pegawai melaksanakan tugas agar sesuai dengan target yang jelas di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu diketahui bahwa pelaksanaan tugas agar sesuai dengan target yang jelas dilakukan melalui perencanaan kerja yang terstruktur, penyusunan jadwal, serta pembagian tugas yang tepat. Setiap pegawai menyadari pentingnya target kerja sebagai pedoman untuk mengatur prioritas, meningkatkan kedisiplinan, dan menjaga efisiensi waktu. Mereka menerapkan berbagai cara seperti pembuatan daftar tugas harian, evaluasi berkala, koordinasi tim, serta penggunaan metode checklist atau to-do list untuk memastikan tugas berjalan sesuai rencana. Selain itu, komunikasi dan kerja sama antarpegawai menjadi faktor pendukung dalam pencapaian target yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai memiliki komitmen dan tanggung jawab tinggi dalam bekerja secara terarah dan produktif untuk mendukung kelancaran pelayanan publik di wilayah Kecamatan Long Pahangai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa para pegawai di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai telah melaksanakan tugas dengan mengacu pada target kerja yang jelas dan terukur. Proses ini dilakukan melalui perencanaan kerja yang terstruktur, penyusunan jadwal kegiatan, serta pembagian tanggung jawab yang tepat. Kesadaran pegawai terhadap

pentingnya target kerja menjadi pedoman utama dalam mengatur prioritas, meningkatkan kedisiplinan, dan menjaga efisiensi waktu kerja. Metode seperti daftar tugas harian (to-do list), evaluasi berkala, dan kerja tim yang terkoordinasi secara aktif menjadi praktik yang umum diterapkan dalam rutinitas mereka. Hal ini menunjukkan bahwa orientasi pada hasil kerja sudah menjadi bagian dari budaya kerja yang berkembang di lingkungan kantor tersebut.

Di lapangan pada Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu, penerapan target kerja juga dihadapkan pada tantangan, terutama dari segi keterbatasan personel, akses komunikasi, dan medan geografis yang sulit dijangkau. Namun demikian, para pegawai tetap menjalankan tugasnya dengan memperhatikan skala prioritas dan tenggat waktu yang telah ditentukan. Dengan kondisi seperti ini, perencanaan kerja yang adaptif menjadi sangat penting agar target tetap dapat tercapai. Selain itu, pelaksanaan evaluasi secara informal antarpegawai turut membantu dalam mengatasi hambatan yang muncul sewaktu-waktu. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai tidak semata berasal dari instruksi atasan, tetapi juga muncul dari kesadaran individu terhadap tanggung jawab dan pentingnya hasil kerja yang tepat waktu dan tepat sasaran.

Melaksanakan tugas dengan target yang jelas merupakan kewajiban hukum bagi setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang

Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam Pasal 10 ayat (2) disebutkan bahwa ASN dalam menjalankan fungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa harus berlandaskan pada prinsip profesionalitas dan akuntabilitas. Prinsip tersebut menuntut setiap pegawai agar bekerja berdasarkan target yang jelas dan terukur sehingga kinerjanya dapat dipertanggungjawabkan.

Lebih lanjut, Pasal 24 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menegaskan bahwa setiap ASN harus mencapai target kinerja yang ditetapkan sesuai dengan perencanaan kinerja instansi pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan target bukan hanya sebagai pedoman kerja, tetapi juga sebagai dasar evaluasi kinerja pegawai secara objektif. Dengan target yang jelas, pegawai dapat mengatur prioritas, menjaga kedisiplinan, serta meningkatkan efisiensi waktu dalam pelaksanaan tugas.

Ketentuan ini dipertegas melalui Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS. Dalam Pasal 7 ayat (2) dijelaskan bahwa penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja yang terdiri atas Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja. SKP berfungsi sebagai tolok ukur pencapaian target yang ditetapkan, mencakup indikator kuantitas, kualitas, waktu, serta biaya. Selanjutnya, Pasal 8 ayat (1) PP No. 30 Tahun 2019 mewajibkan setiap PNS untuk menyusun dan menandatangani SKP setiap tahun, yang

kemudian digunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas serta alat ukur pencapaian target kinerja.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai telah menerapkan prinsip kerja berbasis target secara konsisten dan bertanggung jawab. Koordinasi yang sinergis akan memperkuat upaya pencapaian target organisasi secara keseluruhan. Meskipun terdapat tantangan struktural dan geografis, strategi seperti perencanaan yang matang, penggunaan alat bantu kerja, dan kerja sama tim yang kuat telah mendukung kelancaran pencapaian target. Penerapan manajemen kerja berbasis hasil ini merupakan praktik positif yang perlu dijaga dan ditingkatkan, termasuk melalui pelatihan manajerial, insentif berbasis kinerja, serta evaluasi kerja berkala yang sistematis. Pendekatan ini tidak hanya berdampak pada efisiensi kerja internal, tetapi juga turut meningkatkan kualitas pelayanan publik bagi masyarakat Long Pahangai.

3. Memiliki rasa senang dalam bekerja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kepuasan pegawai dalam bekerja di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu diketahui bahwa secara umum para pegawai merasa puas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Kepuasan tersebut muncul dari beberapa faktor utama, seperti adanya dukungan dan koordinasi yang baik antarpegawai, lingkungan kerja yang harmonis, serta penghargaan atas kontribusi individu. Para pegawai merasa diberi kepercayaan dalam melaksanakan tugas masing-masing dan memiliki

ruang untuk berkembang sesuai bidangnya. Meskipun menghadapi berbagai keterbatasan, seperti kondisi geografis dan fasilitas yang belum optimal, hal tersebut tidak mengurangi semangat dan rasa nyaman dalam bekerja. Kepuasan kerja para pegawai juga dipengaruhi oleh hubungan yang positif dengan atasan dan masyarakat, serta rasa bangga karena dapat memberikan pelayanan yang bermanfaat bagi warga Kecamatan Long Pahangai.

Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, yang tercermin dari rasa senang mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari. Kepuasan ini berasal dari berbagai faktor internal, seperti rasa percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan, penghargaan terhadap kontribusi pribadi, dan adanya ruang untuk mengembangkan potensi. Para pegawai merasa bahwa tugas yang mereka jalankan bukan hanya kewajiban administratif, tetapi juga bentuk pengabdian kepada masyarakat. Dengan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan tersebut, mereka mampu menjalani rutinitas kantor dengan semangat dan antusiasme yang konsisten.

Meskipun menghadapi kendala seperti keterbatasan fasilitas, akses transportasi yang sulit, dan medan geografis yang menantang, pegawai Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu tetap merasa nyaman dan termotivasi untuk bekerja. Hal ini disebabkan oleh iklim kerja yang harmonis dan saling mendukung antarpegawai. Suasana kerja yang inklusif dan komunikatif membuat pegawai merasa

dihargai dan diterima sebagai bagian dari tim. Mereka juga mendapatkan kepercayaan dari pimpinan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan kapasitas dan bidang masing-masing, sehingga tumbuh rasa tanggung jawab dan harga diri dalam bekerja. Dukungan informal antarpegawai pun menjadi kekuatan sosial yang memperkuat semangat kerja harian.

Memiliki rasa senang dalam bekerja atau kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan publik. Hal ini juga mendapat dasar hukum dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), kepuasan kerja erat kaitannya dengan prinsip penyelenggaraan manajemen ASN. Pasal 2 huruf f menegaskan bahwa manajemen ASN harus dilaksanakan berdasarkan prinsip kesejahteraan, yaitu menjamin terpenuhinya hak pegawai agar dapat bekerja secara optimal. Dengan adanya jaminan kesejahteraan, pegawai diharapkan memiliki semangat, rasa bangga, dan kepuasan dalam menjalankan tugasnya.

Regulasi teknis mengenai kepuasan kerja juga diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS (sebagaimana telah diubah dengan PP No. 17 Tahun 2020). Dalam Pasal 54 ayat (1) disebutkan bahwa pengembangan karier PNS harus dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan instansi. Hal ini memberikan ruang bagi pegawai untuk memperoleh

penghargaan dan kepercayaan sesuai bidangnya, yang menjadi faktor penting dalam membangun kepuasan kerja.

Selain itu, PP No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS juga menyentuh aspek kepuasan kerja secara tidak langsung. Pada Pasal 3, PNS diwajibkan melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab. Kepuasan kerja menjadi pendorong intrinsik yang membantu pegawai melaksanakan kewajiban ini dengan semangat, bukan sekadar karena kewajiban formal.

Secara keseluruhan, disimpulkan pegawai Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai memiliki rasa senang dalam bekerja yang dibentuk oleh kombinasi antara motivasi intrinsik dan dukungan lingkungan kerja yang sehat. Kepuasan kerja dalam bekerja muncul ketika individu merasa bahwa pekerjaannya bermakna, sesuai dengan nilai-nilai pribadi, dan mendapat dukungan dari lingkungan sosial. Meskipun dihadapkan pada berbagai keterbatasan, pegawai tetap menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi karena mereka merasa dihargai, dipercaya, dan diberi ruang untuk berkontribusi. Hal ini menunjukkan pentingnya menciptakan iklim kerja yang positif untuk menjaga semangat kerja, loyalitas, dan efisiensi pelayanan publik. Kepuasan kerja bukan hanya tentang insentif material, tetapi juga sangat ditentukan oleh faktor sosial dan psikologis di lingkungan kerja sehari-hari.

4. Prestasi dari apa yang dikerjakan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai prestasi pegawai selama bekerja di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu diketahui bahwa para pegawai telah menunjukkan berbagai prestasi yang mencerminkan tanggung jawab, dedikasi, dan profesionalisme dalam bekerja. Prestasi yang dicapai meliputi peningkatan kinerja administrasi, penyusunan laporan keuangan dan pertanggungjawaban yang akurat, pengelolaan arsip dan tata usaha yang rapi, hingga pencapaian dalam pelayanan publik yang cepat dan memuaskan. Selain itu, beberapa pegawai juga berhasil menyusun sistem kerja yang lebih efektif dan menerima pengakuan dari atasan maupun masyarakat atas kontribusinya. Meskipun berada di wilayah yang memiliki keterbatasan geografis dan infrastruktur, hal tersebut tidak menjadi penghalang bagi para pegawai untuk terus berinovasi dan bekerja secara optimal. Secara keseluruhan, prestasi-prestasi ini mencerminkan semangat kerja dan komitmen yang tinggi dari para pegawai dalam mendukung kelancaran pelayanan pemerintahan di Kecamatan Long Pahangai.

Para pegawai Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu berhasil mencapai berbagai pencapaian administratif, seperti penyusunan laporan pertanggungjawaban yang akurat, pengelolaan arsip dan dokumen yang rapi, serta peningkatan kualitas pelayanan publik yang cepat dan tanggap. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai tidak hanya menjalankan tugas secara normatif, tetapi juga memberikan kontribusi yang berdampak langsung pada efisiensi

pelayanan pemerintahan. Beberapa pegawai bahkan telah menyusun sistem kerja internal yang lebih efektif dan efisien, yang mempercepat proses pelayanan tanpa mengurangi akurasi dan kualitas. Ini mencerminkan bahwa pegawai bekerja dengan dedikasi tinggi dan komitmen untuk memberikan yang terbaik bagi instansi maupun masyarakat.

Keberhasilan pegawai Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu dalam mencapai prestasi tersebut tidak terlepas dari tantangan yang mereka hadapi di lapangan. Long Pahangai merupakan wilayah dengan karakteristik geografis yang cukup ekstrem dan akses infrastruktur yang terbatas. Namun, kondisi tersebut justru mendorong pegawai untuk lebih kreatif dan adaptif dalam menyelesaikan tugasnya. Mereka mampu menyiasati keterbatasan tersebut dengan kerja sama tim yang kuat, komunikasi yang baik, serta pemanfaatan sumber daya yang ada secara optimal. Hal ini membuktikan bahwa semangat kerja yang tinggi mampu melahirkan prestasi, bahkan dalam situasi yang kurang ideal sekalipun.

Prestasi kerja pegawai merupakan wujud nyata dari tanggung jawab, dedikasi, dan profesionalisme ASN dalam melaksanakan tugasnya. Secara normatif, hal ini diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam Pasal 10 ayat (1) disebutkan bahwa ASN berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Fungsi ini hanya

dapat diwujudkan apabila ASN menunjukkan kinerja yang berprestasi dan berdampak nyata bagi masyarakat.

Lebih lanjut, Pasal 76 ayat (1) UU ASN menegaskan bahwa pencapaian prestasi kerja menjadi dasar dalam pemberian penghargaan, pengembangan karier, dan peningkatan kesejahteraan pegawai. Hal ini berarti setiap prestasi yang dicapai pegawai, baik dalam bentuk inovasi, peningkatan pelayanan, maupun pencapaian target administrasi dan keuangan, merupakan faktor penting yang tidak hanya mendukung organisasi, tetapi juga menentukan pengembangan pribadi ASN tersebut.

Pengaturan lebih teknis mengenai prestasi kerja tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Dalam Pasal 3 ayat (2) dinyatakan bahwa penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS berdasarkan sistem prestasi kerja. Selanjutnya, Pasal 7 ayat (1) menjelaskan bahwa penilaian kinerja dilakukan dengan memperhatikan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja. SKP menjadi ukuran pencapaian prestasi, mencakup indikator kuantitas, kualitas, waktu, serta biaya dalam pelaksanaan tugas.

Selain itu, penghargaan atas prestasi ASN juga diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS (jo. PP No. 17 Tahun 2020). Pasal 87 ayat (1) menyebutkan bahwa PNS yang menunjukkan kinerja luar biasa, pengabdian, dedikasi, dan keberanian dapat diberikan penghargaan. Ketentuan ini menegaskan bahwa prestasi

kerja tidak hanya diakui dalam bentuk penilaian kinerja, tetapi juga diapresiasi melalui mekanisme penghargaan resmi dari pemerintah.

Secara keseluruhan disimpulkan, prestasi yang dicapai pegawai di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai merupakan hasil dari sinergi antara tanggung jawab pribadi, motivasi kerja yang tinggi, dan dukungan lingkungan kerja. Prestasi kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh adanya penghargaan dan lingkungan kerja yang mendukung. Meskipun berada di daerah dengan keterbatasan infrastruktur, semangat dan dedikasi pegawai tidak surut untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Mereka membuktikan bahwa dengan komitmen, kerja keras, dan inovasi, pelayanan publik yang efektif tetap bisa diwujudkan. Oleh karena itu, prestasi-prestasi ini perlu mendapat perhatian dan penghargaan dari pemerintah sebagai bentuk apresiasi serta motivasi lanjutan untuk menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan publik di daerah terpencil.

4.3.1.2. Motivasi eksternal

1. Gaji

Berdasarkan hasil penelitian mengenai gaji yang pegawai terima selama bekerja di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu sudah sesuai atau belum sesuai terhadap beban kerja diketahui bahwa mayoritas pegawai merasa gaji yang diterima secara administratif telah sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku, baik berdasarkan golongan, jabatan, maupun status kepegawaian. Namun, jika dibandingkan dengan beban kerja nyata yang mereka hadapi di

lapangan, sebagian besar pegawai menilai bahwa gaji tersebut belum sepenuhnya mencerminkan tingkat tanggung jawab dan tantangan pekerjaan, terutama karena mereka bekerja di wilayah pedalaman dengan akses yang terbatas, fasilitas yang minim, serta tuntutan pelayanan yang kerap melebihi jam kerja. Beberapa pegawai juga mengungkapkan bahwa pekerjaan mereka sering kali membutuhkan dedikasi ekstra dan fleksibilitas tinggi dalam melayani masyarakat, namun tidak diimbangi dengan insentif atau tunjangan khusus. Meskipun demikian, para pegawai tetap menunjukkan sikap bersyukur dan berkomitmen melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian lebih dari pemerintah untuk mempertimbangkan insentif atau tunjangan tambahan bagi pegawai yang bekerja di daerah terpencil sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi dan kerja keras mereka.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara administratif, gaji yang diterima oleh pegawai Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku, termasuk peraturan berdasarkan golongan, jabatan, dan status kepegawaian. Namun, mayoritas pegawai menyampaikan bahwa nominal gaji tersebut belum mencerminkan beban kerja dan tantangan yang mereka hadapi di lapangan. Mereka bekerja di wilayah pedalaman yang tidak hanya memiliki keterbatasan infrastruktur, tetapi juga menuntut dedikasi kerja tinggi dengan waktu kerja yang tidak selalu sesuai jam kantor. Pegawai seringkali harus menjalankan tugas di luar jam kerja normal demi memastikan pelayanan publik tetap berjalan

optimal. Realitas ini menjadi indikator bahwa aspek kompensasi belum sepenuhnya proporsional dengan kontribusi dan kondisi kerja yang dihadapi.

Kondisi geografis Kecamatan Long Pahangai yang terpencil menyebabkan pegawai menghadapi tantangan operasional yang cukup berat, seperti keterbatasan akses transportasi, minimnya jaringan komunikasi, dan fasilitas kerja yang belum memadai. Dalam situasi seperti itu, pegawai dituntut untuk tetap memberikan pelayanan yang prima, meskipun dukungan logistik tidak maksimal. Banyak dari mereka harus mengeluarkan biaya pribadi atau menempuh perjalanan panjang untuk menyelesaikan tugas administrasi atau pelayanan masyarakat. Hal ini tentu tidak sebanding dengan tunjangan atau insentif yang mereka terima. Keadaan ini menunjukkan perlunya evaluasi menyeluruh terhadap sistem kompensasi bagi pegawai yang bekerja di daerah tertinggal, terpencil, dan perbatasan (3T).

Dasar hukum mengenai gaji diatur secara jelas dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam Pasal 21 huruf a, ditegaskan bahwa setiap PNS berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya. Hak atas gaji ini juga dipertegas dalam Pasal 79 ayat (1) yang menyatakan bahwa ASN diberikan gaji dan tunjangan berdasarkan beban kerja, tanggung jawab jabatan, dan risiko pekerjaan. Lebih lanjut, pengaturan mengenai gaji ASN dituangkan dalam Peraturan

Pemerintah Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji PNS. PP ini mengatur secara detail besaran gaji pokok PNS berdasarkan golongan ruang dan masa kerja. Selain gaji pokok, PNS juga berhak mendapatkan tunjangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Hal ini sejalan dengan Pasal 80 ayat (1) UU ASN, yang mengamanatkan bahwa pemerintah perlu memberikan tunjangan kinerja dan fasilitas lain kepada PNS sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan. Pemberian tunjangan kinerja tersebut dimaksudkan untuk mendorong motivasi dan kompensasi yang lebih adil sesuai capaian kinerja pegawai. Dalam konteks daerah terpencil atau sulit dijangkau, regulasi khusus juga diatur melalui Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 66 Tahun 2005 tentang Tunjangan Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil, serta kebijakan lain mengenai tunjangan khusus daerah terpencil/terluar yang diberikan untuk mengapresiasi kerja ASN di wilayah dengan keterbatasan infrastruktur.

Selain itu, pelaksanaan kebijakan afirmatif seperti yang tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) perlu diimplementasikan secara operasional dan terukur untuk menjamin kesejahteraan aparatur sipil negara di wilayah perbatasan. Hal ini penting untuk mencegah ketimpangan motivasi dan menjaga keberlanjutan kualitas layanan publik di daerah yang secara geografis tertinggal.

Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa meskipun gaji pegawai Kantor Camat Long Pahangai secara regulasi sudah sesuai, namun dalam praktiknya belum mencerminkan beban kerja riil yang mereka emban. Kompensasi yang adil dan layak merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Pegawai menghadapi berbagai tantangan berat dalam menjalankan tugas di daerah terpencil, namun tidak diimbangi dengan kompensasi tambahan yang layak. Oleh karena itu, diperlukan peninjauan ulang terhadap sistem pemberian insentif berbasis lokasi kerja dan tingkat risiko agar keadilan dan kesejahteraan pegawai dapat lebih terjamin. Pemberian tunjangan tambahan bagi pegawai yang bekerja di daerah 3T dapat menjadi bentuk penghargaan dan dorongan motivasi kerja yang lebih berkelanjutan.

2. Pengakuan atau Penghargaan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengakuan atau penghargaan yang pegawai terima selama bekerja di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu diketahui bahwa pengakuan atau penghargaan yang diterima pegawai umumnya bersifat non-formal dan lebih mengarah pada bentuk kepercayaan, apresiasi lisan, serta pengakuan moral dari pimpinan maupun masyarakat. Sebagian pegawai merasa dihargai melalui tanggung jawab yang diberikan, kepercayaan untuk menangani tugas penting, dan ucapan terima kasih dari warga atas pelayanan yang diberikan. Meskipun penghargaan dalam bentuk sertifikat atau piagam resmi masih jarang diterima, namun pengakuan dalam bentuk

kepercayaan dan kepuasan atasan serta masyarakat sudah cukup menjadi motivasi bagi mereka untuk terus bekerja dengan baik. Secara umum, pengakuan yang bersifat moral dan fungsional dinilai sangat berarti oleh pegawai, karena mencerminkan penghargaan atas kontribusi nyata mereka dalam menjalankan tugas di wilayah yang memiliki tantangan geografis dan fasilitas terbatas. Namun demikian, beberapa pegawai juga berharap ke depan dapat memperoleh penghargaan formal sebagai bentuk apresiasi resmi atas dedikasi dan kinerja yang telah diberikan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bentuk pengakuan atau penghargaan yang diterima oleh pegawai di Kantor Camat Long Pahangai sebagian besar bersifat non-formal. Pengakuan tersebut umumnya berupa kepercayaan dari atasan untuk menjalankan tugas-tugas penting, apresiasi secara lisan, serta ucapan terima kasih dari masyarakat atas pelayanan yang diberikan. Meskipun penghargaan formal seperti piagam atau sertifikat masih jarang diterima, para pegawai menilai bahwa bentuk apresiasi moral tersebut tetap memberi dorongan positif dalam menjalankan tugas. Tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan juga dianggap sebagai bukti kepercayaan dan bentuk pengakuan atas kompetensi pegawai.

Kondisi geografis dan keterbatasan fasilitas di Kecamatan Long Pahangai membuat sistem penghargaan formal sulit untuk diterapkan secara optimal. Dalam lingkungan kerja yang terbatas, bentuk pengakuan cenderung sederhana dan disampaikan secara langsung dalam interaksi

sehari-hari. Meski demikian, pengakuan moral dari pimpinan dan masyarakat dinilai sangat berarti karena menunjukkan bahwa kontribusi pegawai dihargai. Bahkan, sebagian pegawai menyebut bahwa kepercayaan yang diberikan dalam menangani urusan penting justru lebih bermakna dibanding penghargaan tertulis. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai non-material masih menjadi motivasi penting dalam menjalankan pelayanan publik di wilayah terpencil.

Pengakuan atau penghargaan terhadap pegawai merupakan salah satu bentuk apresiasi atas dedikasi, kinerja, dan prestasi kerja ASN. Hal ini memiliki dasar hukum yang jelas dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam Pasal 76 ayat (1) ditegaskan bahwa “ASN yang menunjukkan kinerja luar biasa, pengabdian, dedikasi, dan keberanian dapat diberikan penghargaan.” Pasal ini menekankan pentingnya pemberian penghargaan formal sebagai bentuk pengakuan negara terhadap kontribusi nyata ASN.

Selain itu, Pasal 78 UU ASN menyatakan bahwa penghargaan yang diberikan dapat berupa tanda kehormatan, kenaikan pangkat istimewa, kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi, maupun bentuk penghargaan lain yang diatur oleh ketentuan peraturan perundang-undangan. Hal ini memperlihatkan bahwa penghargaan tidak hanya bersifat material, tetapi juga bisa berupa kesempatan pengembangan diri atau promosi jabatan sebagai bentuk pengakuan terhadap kinerja pegawai.

Secara lebih teknis, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS (jo. PP No. 17 Tahun 2020) juga mengatur mengenai penghargaan ASN. Dalam Pasal 87 ayat (1) dinyatakan bahwa “PNS yang menunjukkan prestasi kerja luar biasa, pengabdian, dedikasi, keberanian, dan/atau berjasa kepada negara dapat diberikan penghargaan.” Penghargaan ini dapat berbentuk tanda kehormatan, beasiswa, promosi jabatan, atau bentuk apresiasi lain sesuai kebijakan instansi pemerintah.

Secara keseluruhan disimpulkan, bentuk pengakuan yang diterima oleh pegawai Kantor Camat Long Pahangai lebih bersifat moral dan fungsional, namun tetap berdampak positif terhadap motivasi kerja mereka. Penghargaan intrinsik seperti kepercayaan dan pengakuan atas kinerja sangat efektif dalam meningkatkan rasa tanggung jawab dan loyalitas pegawai. Kepercayaan dari pimpinan dan apresiasi masyarakat telah menciptakan rasa dihargai yang mendorong mereka untuk terus berkinerja baik meskipun dengan segala keterbatasan. Ke depan, perlu dipertimbangkan mekanisme penghargaan formal yang terukur agar keseimbangan antara pengakuan moral dan administratif dapat tercapai. Dengan demikian, sistem penghargaan tidak hanya memperkuat semangat kerja, tetapi juga membangun iklim kerja yang lebih profesional dan adil.

3. Hubungan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan kerja pegawai dengan rekan kerja atau pimpinan selama bekerja di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu diketahui bahwa

hubungan kerja antara pegawai dengan rekan kerja maupun pimpinan terjalin dengan baik, harmonis, dan dilandasi semangat kekeluargaan serta profesionalisme. Para pegawai merasa bahwa komunikasi antarpegawai berjalan lancar, baik dalam pelaksanaan tugas sehari-hari maupun dalam penyelesaian masalah kerja. Hubungan antara pimpinan dan bawahan juga bersifat terbuka, saling menghargai, dan memberikan ruang untuk berdiskusi serta menyampaikan pendapat. Pimpinan dinilai memberikan arahan dan kepercayaan kepada bawahannya secara proporsional, sementara pegawai merasa didukung dan dihargai dalam pelaksanaan tugas. Meskipun berada di daerah terpencil dengan berbagai keterbatasan, hal tersebut tidak mengurangi semangat kerja tim yang solid. Secara umum, lingkungan kerja yang positif ini berkontribusi besar dalam menciptakan kinerja yang produktif, koordinatif, dan kondusif bagi seluruh pegawai di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai.

Berdasarkan hasil penelitian, hubungan kerja antara pegawai dengan pimpinan maupun sesama rekan kerja di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai terjalin dengan harmonis dan profesional. Pegawai menggambarkan situasi kerja yang didasari oleh semangat kekeluargaan, saling menghormati, dan komunikasi yang terbuka. Hal ini terlihat dari pelaksanaan tugas yang berjalan efektif karena adanya kolaborasi dan koordinasi antarpegawai. Dalam menghadapi kendala teknis maupun administratif, pegawai merasa nyaman untuk berdiskusi baik dengan pimpinan maupun sesama kolega. Hal ini membuktikan bahwa hubungan

kerja yang sehat turut mendorong efektivitas kinerja di lingkungan kerja yang penuh keterbatasan.

Di tengah keterbatasan fasilitas dan kondisi geografis yang menantang di Kecamatan Long Pahangai, hubungan kerja yang kuat menjadi aset utama dalam mendukung kelancaran pelayanan publik. Para pegawai menyatakan bahwa arahan yang diberikan pimpinan bersifat membangun dan penuh kepercayaan. Pimpinan tidak hanya mengontrol, tetapi juga memberikan ruang bagi pegawai untuk menyampaikan ide dan mengambil keputusan sesuai bidangnya. Iklim kerja yang terbuka ini membantu terciptanya suasana kerja yang tidak kaku, bahkan mendorong inisiatif dan kreativitas dalam menyelesaikan tugas. Kondisi ini sangat penting di daerah yang aksesnya terbatas, di mana kerja tim dan rasa kebersamaan menjadi penopang utama keberhasilan organisasi.

Hubungan kerja yang baik antara pegawai dengan rekan kerja maupun pimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam mewujudkan kinerja yang produktif, koordinatif, dan kondusif. Secara yuridis, hal ini diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam Pasal 10 ayat (1) disebutkan bahwa ASN memiliki fungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Fungsi ini hanya dapat diwujudkan apabila terdapat hubungan kerja yang harmonis, saling menghargai, serta didukung komunikasi yang baik antarpegawai dan antara pimpinan dengan bawahan. Selain itu, Pasal 23 huruf f UU ASN

menegaskan bahwa setiap PNS berkewajiban “menciptakan dan memelihara suasana kerja yang kondusif.” Kewajiban ini mencerminkan pentingnya menjaga hubungan kerja yang dilandasi profesionalisme, sikap saling menghormati, dan semangat kebersamaan.

Pengaturan yang lebih teknis juga terdapat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS. Pada Pasal 3 huruf f, disebutkan bahwa setiap PNS wajib menjaga hubungan baik dengan masyarakat maupun sesama PNS. Hal ini berarti hubungan kerja tidak hanya terbatas pada aspek kedinasan, tetapi juga mencakup interaksi sosial yang sehat untuk mendukung terciptanya iklim kerja yang produktif. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS (jo. PP No. 17 Tahun 2020), terdapat ketentuan mengenai pengembangan kompetensi dan pembinaan pegawai yang menekankan pentingnya kolaborasi, komunikasi, serta kepemimpinan yang partisipatif. Hal ini menegaskan bahwa hubungan kerja yang baik merupakan salah satu unsur kunci dalam manajemen ASN untuk mencapai tujuan organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai merupakan salah satu kekuatan utama dalam mendukung keberhasilan organisasi. Hubungan kerja yang sehat tidak hanya menciptakan kenyamanan psikologis bagi pegawai, tetapi juga mempengaruhi kualitas pelayanan kepada masyarakat. Meskipun dihadapkan dengan tantangan lokasi dan fasilitas, hubungan interpersonal yang kuat antarpegawai dan pimpinan mampu menciptakan suasana kerja

yang kondusif, produktif, dan saling mendukung. Hal ini membuktikan bahwa hubungan kerja yang harmonis bukan hanya pelengkap, melainkan kebutuhan fundamental dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam pelayanan publik di wilayah perbatasan dan terpencil.

4.3.2. Faktor-Faktor Pendukung dan Penghambat Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu

Pembahasan mengenai faktor-faktor pendukung dan penghambat motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu, yang dijelaskan berikut ini:

4.3.2.1. Faktor Pendukung

Berdasarkan hasil penelitian mengenai faktor pendukung motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu diketahui bahwa faktor pendukung utama motivasi kerja pegawai berasal dari aspek internal maupun eksternal yang saling melengkapi. Secara internal, rasa tanggung jawab, kepuasan dalam membantu masyarakat, serta kebanggaan atas kepercayaan yang diberikan menjadi sumber utama semangat kerja para pegawai. Sementara itu, faktor eksternal yang turut mendorong motivasi kerja antara lain adalah dukungan pimpinan, suasana kerja yang harmonis dan terbuka, kerja sama tim yang solid, serta adanya pengakuan moral dari masyarakat dan lingkungan kerja. Meskipun pegawai bekerja di wilayah dengan keterbatasan akses dan fasilitas, lingkungan kerja yang kondusif dan adanya rasa kebersamaan menjadi kekuatan utama yang menjaga semangat kerja tetap tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai tidak hanya bergantung pada

insentif material, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh iklim kerja yang positif dan dukungan sosial di tempat kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor internal dan eksternal. Secara internal, motivasi muncul dari dalam diri pegawai, seperti rasa tanggung jawab atas pekerjaan, kebanggaan terhadap kepercayaan yang diberikan, serta kepuasan pribadi ketika dapat memberikan manfaat kepada masyarakat. Faktor-faktor tersebut menjadi pemacu semangat kerja yang berkelanjutan. Sedangkan secara eksternal, dukungan dari pimpinan, suasana kerja yang harmonis, dan apresiasi moral dari lingkungan sekitar menjadi pemicu yang memperkuat semangat kerja pegawai meskipun berada di wilayah yang penuh tantangan.

Kondisi nyata di lapangan, pegawai yang bekerja di Kecamatan Long Pahangai menghadapi banyak keterbatasan, seperti akses jalan yang sulit, fasilitas kerja yang minim, dan kondisi geografis yang menantang. Namun, situasi ini tidak menyurutkan motivasi mereka dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja yang kondusif dan hubungan kerja yang saling mendukung menjadi penyeimbang dari tekanan eksternal yang ada. Pegawai merasakan adanya kebersamaan dan kekeluargaan dalam tim, serta keterbukaan dari pimpinan, yang membuat mereka merasa dihargai dan didukung. Inilah yang menjadikan mereka tetap semangat bekerja secara optimal.

Secara keseluruhan disimpulkan faktor pendukung motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu dibentuk oleh kombinasi kuat antara motivasi internal dan eksternal. Rasa tanggung jawab dan kepuasan pribadi menjadi fondasi utama, sementara dukungan lingkungan kerja yang positif menjadi penguat yang mendorong pegawai untuk tetap berprestasi. Temuan ini menunjukkan bahwa dalam konteks pelayanan publik di wilayah terpencil, aspek non-material seperti iklim kerja dan hubungan sosial dapat menjadi motor utama yang mendorong kinerja aparatur sipil negara. Oleh karena itu, organisasi publik perlu mempertahankan dan mengembangkan suasana kerja yang mendukung motivasi pegawai secara berkelanjutan.

4.3.2.2.Faktor Penghambat

Berdasarkan hasil penelitian mengenai faktor penghambat motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu diketahui bahwa faktor-faktor penghambat motivasi kerja pegawai sebagian besar disebabkan oleh keterbatasan sarana dan prasarana kerja, kondisi geografis yang sulit dijangkau, serta kurangnya dukungan administratif dan penghargaan yang sepadan. Beberapa pegawai menyebutkan bahwa minimnya fasilitas seperti akses internet, listrik yang tidak stabil, kekurangan tenaga kerja, serta tidak tersedianya pelatihan dan pengembangan kapasitas turut melemahkan semangat kerja mereka. Selain itu, ketidakseimbangan antara beban kerja yang tinggi dengan insentif atau penghargaan yang diterima menjadi keluhan umum yang dirasakan hampir

semua pegawai. Kurangnya apresiasi, baik dalam bentuk formal maupun nonformal, serta keterlambatan dalam proses administrasi dan anggaran juga membuat pegawai merasa kurang dihargai. Secara keseluruhan, faktor-faktor tersebut menjadi tantangan serius yang perlu mendapat perhatian lebih dari pemerintah daerah maupun pusat untuk menjaga dan meningkatkan motivasi kerja pegawai di wilayah terpencil seperti Long Pahangai.

Motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Long Pahangai mengalami hambatan yang cukup serius akibat berbagai keterbatasan. Beberapa faktor yang paling dominan di antaranya adalah kurangnya sarana dan prasarana penunjang, seperti jaringan internet yang tidak stabil, fasilitas listrik yang belum optimal, serta minimnya jumlah tenaga kerja. Selain itu, pegawai juga mengeluhkan kurangnya pelatihan dan pengembangan kapasitas yang seharusnya dapat meningkatkan kompetensi dan semangat kerja. Keadaan ini semakin diperparah dengan sulitnya akses ke wilayah kerja karena kondisi geografis yang terpencil dan jauh dari pusat pemerintahan kabupaten.

Praktik di lapangan, para pegawai dituntut untuk menyelesaikan tugas pelayanan publik yang cukup kompleks dengan sumber daya yang terbatas. Banyak dari mereka harus melaksanakan pekerjaan yang melampaui jam kerja tanpa adanya imbalan lembur atau tunjangan kinerja yang sepadan. Ketidakseimbangan antara beban kerja dan insentif inilah yang menjadi salah satu faktor utama menurunnya semangat kerja. Selain itu, adanya

keterlambatan dalam proses administrasi, pencairan anggaran, serta kurangnya sistem penghargaan formal membuat pegawai merasa kurang dihargai oleh institusi maupun pemerintah.

Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor penghambat motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu disebabkan oleh keterbatasan sarana dan prasarana kerja, kondisi geografis yang sulit dijangkau, serta kurangnya dukungan administratif dan penghargaan yang sepadan. Pemerintah daerah maupun pusat harus memberi perhatian khusus terhadap pegawai yang bekerja di wilayah terisolasi seperti Long Pahangai. Penguatan fasilitas kerja, pelatihan rutin, serta pemberian insentif tambahan bagi pegawai di daerah terpencil menjadi kebijakan yang sangat dibutuhkan. Selain itu, sistem penghargaan formal berupa sertifikat, piagam, atau kenaikan pangkat berbasis kinerja perlu diterapkan secara merata untuk menjaga loyalitas dan motivasi pegawai. Hal ini sejalan dengan pandangan Rivai (2019) bahwa kinerja organisasi sangat bergantung pada sejauh mana manajemen mampu memenuhi kebutuhan dasar dan psikologis para pegawai. Faktor-faktor penghambat motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Long Pahangai menunjukkan perlunya reformasi manajemen sumber daya manusia di tingkat daerah. Hambatan seperti minimnya fasilitas, beban kerja yang tinggi tanpa insentif memadai, serta kurangnya penghargaan formal menjadi tantangan yang memerlukan solusi konkret. Pemerintah perlu hadir dengan kebijakan afirmatif dan berbasis keadilan bagi ASN yang mengabdikan

wilayah 3T (terdepan, terluar, dan tertinggal). Upaya ini tidak hanya akan meningkatkan motivasi pegawai, tetapi juga berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan publik di daerah terpencil.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu sudah cukup baik, yang dapat dilihat sebagai berikut:
 - a. Motivasi Internal
 - 1) Tanggung jawab melaksanakan tugas terlihat pegawai menunjukkan komitmen dan kedisiplinan tinggi dalam menjalankan tugas masing-masing secara profesional, meskipun menghadapi keterbatasan personel dan kondisi wilayah yang menantang.
 - 2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas yakni tugas dilaksanakan dengan perencanaan kerja yang terstruktur, pembagian tanggung jawab yang jelas, serta koordinasi yang baik antarpegawai untuk memastikan target pekerjaan tercapai secara efisien dan tepat waktu.
 - 3) Memiliki rasa senang dalam bekerja yakni pegawai merasa puas dan nyaman dalam menjalankan tugas karena adanya dukungan rekan kerja, lingkungan kerja yang harmonis, serta kepercayaan dari pimpinan. Meskipun menghadapi keterbatasan fasilitas dan kondisi geografis, semangat kerja tetap tinggi karena mereka merasa dihargai, diberi ruang untuk berkembang, dan bangga dapat melayani masyarakat.

4) Prestasi dari apa yang dikerjakan yakni prestasi pegawai tercermin dalam kinerja administrasi, laporan keuangan yang akurat, serta pelayanan publik yang cepat dan memuaskan. Mereka mampu menciptakan sistem kerja yang lebih efektif dan mendapatkan pengakuan dari atasan maupun masyarakat. Keterbatasan wilayah tidak menghambat semangat inovasi dan dedikasi mereka dalam mendukung pelayanan pemerintahan yang optimal.

b. Motivasi Eksternal

- 1) Gaji yang diterima pegawai Kantor Camat Long Pahangai dinilai secara administratif sudah sesuai peraturan, namun belum sebanding dengan beban kerja dan tantangan di lapangan, terutama karena mereka bekerja di wilayah terpencil dengan kondisi terbatas. Meskipun begitu, pegawai tetap menunjukkan dedikasi dan tanggung jawab.
- 2) Pengakuan yang diterima pegawai lebih banyak bersifat non-formal, seperti apresiasi lisan dan kepercayaan dari pimpinan dan masyarakat. Meskipun penghargaan resmi jarang diberikan, bentuk penghargaan moral ini sudah cukup memotivasi pegawai. Namun, ke depan, pegawai berharap adanya pengakuan formal sebagai bentuk apresiasi resmi atas kinerja dan dedikasi mereka di daerah yang penuh tantangan.
- 3) Hubungan kerja antarpegawai dan dengan pimpinan berjalan harmonis, terbuka, dan profesional. Komunikasi efektif dan semangat kekeluargaan menciptakan lingkungan kerja yang positif, meskipun berada di daerah terpencil. Hal ini mendukung kerja tim yang solid dan berkontribusi pada

pelayanan yang produktif dan koordinatif di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai.

2. Faktor pendukung motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu meliputi dukungan pimpinan, suasana kerja yang harmonis, kerja sama tim, dan pengakuan dari masyarakat. Faktor penghambat motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu meliputi keterbatasan sarana dan prasarana, kondisi geografis yang sulit, dan minimnya penghargaan serta dukungan administratif. Masalah lain seperti akses internet yang buruk, kekurangan tenaga kerja, dan tidak tersedianya pelatihan turut menurunkan semangat kerja.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan mengenai motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu, maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Camat selaku Pimpinan di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu sebaiknya meningkatkan motivasi internal melalui tingkatan pelatihan kerja rutin berbasis kompetensi untuk mendukung profesionalisme dan adaptasi di tengah keterbatasan. Berikan ruang evaluasi kinerja secara berkala agar pegawai mendapatkan umpan balik yang membangun. Terapkan sistem mentoring antarpegawai agar semangat tanggung jawab dan etos kerja terus ditularkan ke pegawai baru. Adakan rapat koordinasi mingguan untuk memantau progres target dan melakukan penyesuaian bila

diperlukan. Ciptakan kegiatan internal seperti *employee gathering* bulanan atau pertemuan informal untuk memperkuat kekompakan dan suasana kerja positif. Bangun budaya saling apresiasi antarpegawai dalam bentuk ucapan, papan penghargaan, atau momen apresiasi mingguan. Dokumentasikan prestasi dan inovasi pegawai secara tertulis, lalu dilaporkan kepada pemerintah kabupaten untuk mendapatkan pengakuan resmi. Dorong partisipasi pegawai dalam forum atau pelatihan eksternal agar mereka bisa membawa praktik terbaik ke lingkungan kerja lokal.

2. Camat selaku Pimpinan di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu sebaiknya meningkatkan motivasi eksternal melalui usulkan kepada pemerintah daerah pemberian tunjangan khusus daerah terpencil, dorong pimpinan untuk menyiapkan surat rekomendasi atau piagam penghargaan secara berkala kepada pegawai berprestasi, libatkan masyarakat dalam memberikan testimoni atau apresiasi terhadap pelayanan yang baik. Pertahankan budaya komunikasi terbuka dengan forum evaluasi dua arah secara rutin (misalnya rapat bulanan refleksi kerja).

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku :

- ABDUSSAMAD, 2021, *Metode Penelitian Kualitatif*, Syakir Media Press, Jakarta.
- ADITAMA SEDARMAYANTI, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Refika Aditama, Bandung.
- ALI HASAN ZEIN, 2023, *Pengantar Metode Penelitian Administrasi Publik*, CV Budi Utama, Yogyakarta.
- ANDI PRASTOWO, 2018, *Memahami Metode-Metode Penelitian: Suatu Tinjauan Teoretis dan Praktis*, Ar-Ruzz Media, Yogyakarta.
- DANANG SUNYOTO, 2022, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Buku Seru, Jakarta.
- DEDDY MULYADI, 2020, *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*, Alfabeta, Bandung.
- DJOKO SETYADI MANGKU SOEWITO, 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Aplikasinya dalam Penelitian Ilmiah*, RV Pustaka Horizon, Kalimantan Timur.
- EDWIN B. FLIPPO, 2016, *Manajemen Personalia*, PT Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- FRED LUTHANS, 2019, *Perilaku Organisasi*, Andi, Yogyakarta.
- HADI, 2019, *Metodologi Riset*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- HAMZAH B. UNO, 2019, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Bumi Aksara, Jakarta.
- HARBANI PASOLONG, 2017, *Metode Penelitian Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.
- HUSAINI USMAN DAN PURNOMO SETIADY AKBAR, 2017, *Metodologi Penelitian Sosial*, Bumi Aksara, Jakarta.
- IRHAM FAHMI, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*, Alfabeta, Bandung.
- IWAN SATIBI, 2017, *Metode Penelitian Administrasi Publik*, Lemlit Unpas Press, Bandung.
- JAMES L. GIBSON, 2017, *Organisasi dan Manajemen*, Erlangga, Jakarta.
- KASMIR, 2021, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.

- LEXY J. MOLEONG, 2018, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- LIJAN POLTAK SINAMBELA, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Bumi Aksara, Jakarta.
- MALAYU S. P. HASIBUAN, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- MARWANSYAH, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- MUHAMMAD IDRIS, 2019, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- MUHAMMAD KADARISMAN, 2022, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali Pers, Jakarta.
- PANDI AFANDI, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*, Zanafra, Pekanbaru.
- VEITHZAL RIVAI ZAINAL, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, PT RajaGrafindo Persada, Depok.
- SAHYA ANGGARA, 2023, *Metode Penelitian Administrasi*, CV Pustaka Setia, Bandung.
- SARDIMAN, 2020, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Rajawali, Jakarta.
- SINGODIMEDJO, 2022, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, SMMAS, Surabaya.
- SONDANG P. SIAGIAN, 2021, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- STEPHEN P. ROBBINS, 2018, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*, Prenhallindo, Jakarta.
- SUHARSIMI ARIKUNTO, 2018, *Prosedur Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta.
- SUGIYONO, 2020, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- SUKARDI, 2018, *Penelitian Kualitatif-Naturalistik dalam Pendidikan*, Usaha Keluarga, Jakarta.
- SUKOCO, 2016, *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*, Erlangga, Surabaya.
- T. HANI HANDOKO, 2021, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.

- TJETJEP ROHENDI ROHADI, 2019, *Analisis Data Kualitatif*, Universitas Indonesia, Jakarta.
- WASESO SEGORO, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Deepublish, Jakarta.
- WILSON BANGUN, 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.
- WINARDI, 2018, *Motivasi dan Pemotivasian*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- WINARNO, 2017, *Pengantar Penelitian Ilmiah: Dasar Metode dan Teknik*, Tarsito, Bandung.

Dokumen-dokumen :

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).

Jurnal :

DEVI PUSPITA-WATI, & NI WAYAN MUJIATI, 2023, *Motivasi kerja memediasi pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja di Kantor Camat Kecamatan Mengwi*, E-Jurnal Manajemen, 12(5), 460–480.

RENI INDAR ATIKASARI, 2023, *Faktor-faktor motivasi kerja pegawai Kantor Camat Singkut Kabupaten Sarolangun*, Jurnal Dinamika Manajemen, 3(4), 201–207.

NURDIANA, N., YULIANADEWI, I., & RIDOW JOHANIS, A. (2024). *Pengaruh motivasi, supervisi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Biring Kanaya*, Jurnal Pendidikan Tambusai, 8(1), 15352–15365.

SUBIANA, M., ALHAMID, R., & SAKIR, A. R, 2024, *Peran Camat dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Salahutu Kabupaten Maluku Tengah*, Innovative: Journal of Social Science Research, 4(5), 9656–9669.

Lampiran 1. Panduan Wawancara

STUDI TENTANG MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT KECEMATAN LONG PAHANGAI KABUPATEN MAHAKAM ULU

(Pertanyaan Untuk Camat / Sekertaris Camat/ Kasubag Umum / Kasubag
Perencanaan Program / Kasi Pelayanan Umum)

Tanggal :

Nama :

Usia :

Jabatan :

Tanggal wawancara :

1. Motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu

a. Motivasi Internal

- 1) Bagaimana tanggung jawab Bapak/Ibu dalam melaksanakan tugas di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu dan jelaskan apa saja tugas Bapak/Ibu?
- 2) Bagaimana Bapak/Ibu melaksanakan tugas agar sesuai dengan target yang jelas di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu?
- 3) Bagaimana kepuasan Bapak/Ibu dalam bekerja di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu?
- 4) Bagaimana prestasi Bapak/Ibu selama bekerja di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu, jelaskan apa saja ?

b. Motivasi Eksternal

- 1) Bagaimana gaji yang Bapak/Ibu terima selama bekerja di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu, jelaskan sudah sesuai atau belum sesuai dengan beban kerja?

- 2) Bagaimana pengakuan atau penghargaan yang Bapak/Ibu terima selama bekerja di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu?
 - 3) Bagaimana hubungan kerja Bapak/Ibu dengan rekan kerja atau pimpinan selama bekerja di Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu?
2. Hal-hal apa saja yang mendukung motivasi kerja Bapak/Ibu dalam bekerja di Kantor Camat Kantor Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu?
 3. Hal-hal apa saja yang menghambat motivasi kerja Bapak/Ibu dalam bekerja di Kantor Camat Kantor Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu?

**STUDI TENTANG MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR
CAMAT KECAMATAN LONG PAHANGAI**

KABUPATEN MAHAKAM ULU

(Pertanyaan Untuk Masyarakat)

Tanggal :

Nama :

Usia :

Jabatan :

Tanggal wawancara :

1. Bagaimana kualitas pelayanan pegawai Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu?
2. Bagaimana kecepatan pelayanan pegawai Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu?
3. Bagaimana kepuasan Bapak/Ibu terhadap pelayanan pegawai Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu?

Lampiran 2. Dokumentasi Penelitian



Wawancara dengan Bapak Thomas Ding, S.P selaku Camat Long Pahangai



Wawancara dengan Bapak Silvanus Silam Luhut, S.Pd selaku Plh. Sekretaris Camat



Wawancara dengan Bapak Yohanes Ngau Ajaat selaku Kasubag Umum



Wawancara dengan Bapak Iskandar Idris selaku Plt. Kasubag Perencanaan dan Keuangan



Wawancara dengan Ibu Damiana Hunyang, S.Sos selaku Staf Pelayanan Umum



Wawancara dengan Bapak Donatus Riko Jalung selaku masyarakat



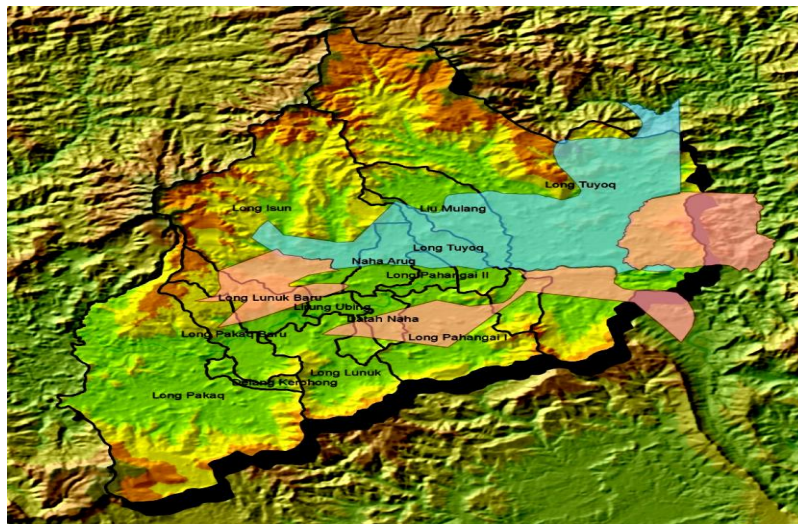
Wawancara dengan Ibu Yosinta Gering Lawing selaku masyarakat



Wawancara dengan Bapak Benediktrus Haga Lasah selaku masyarakat



Wawancara dengan Bapak Nikodimus Ngau Ajaat selaku masyarakat



Peta Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu

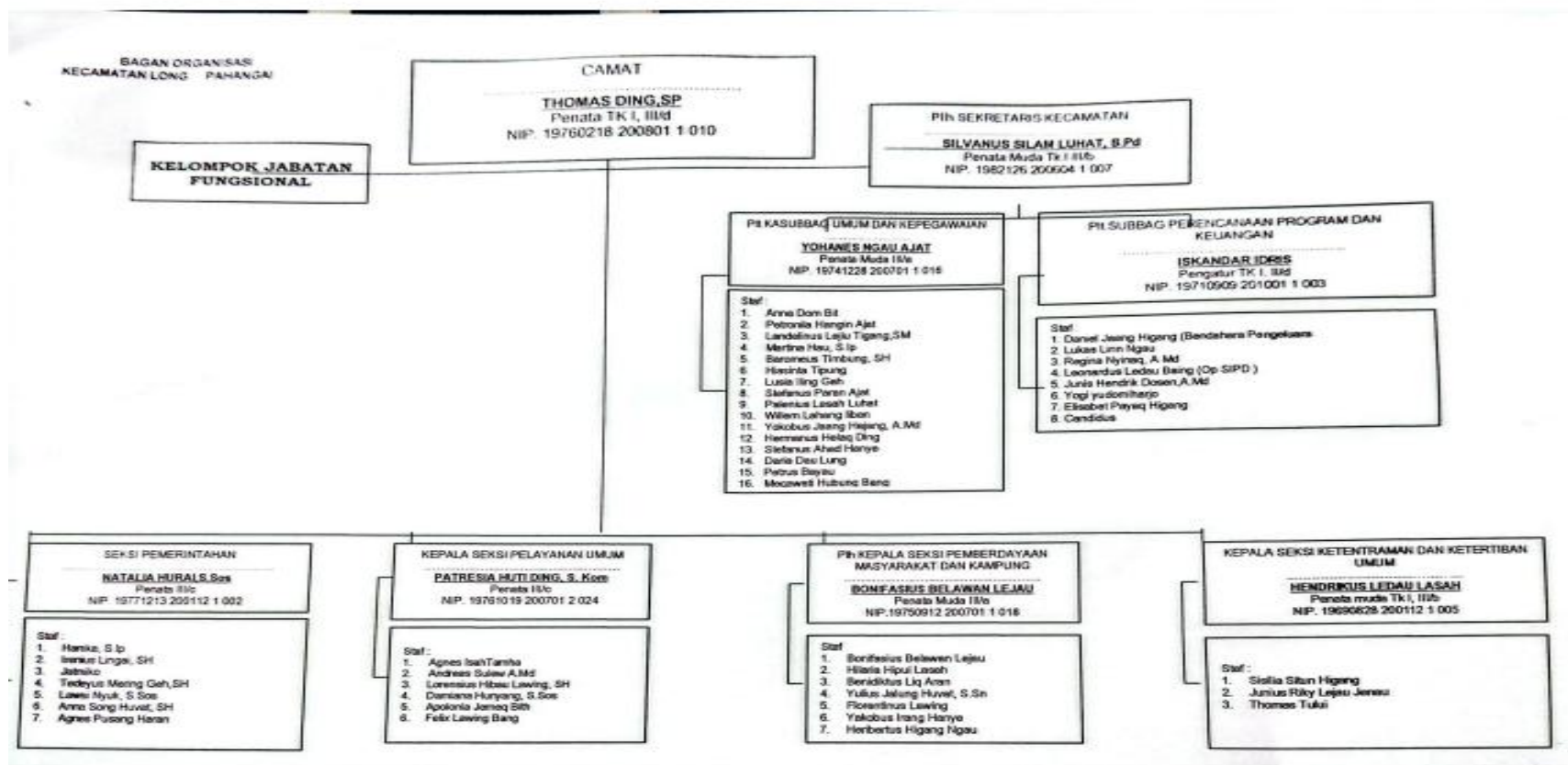


Kantor Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu



Kantor Kecamatan Long Pahangai di Kabupaten Mahakam Ulu

Struktur Organisasi Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu



Lampiran 3. Surat Izin Penelitian

134



UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
AKREDITASI BAIK

SK PENDIRIAN MENDIKBUD NO:0395/0/1986 TANGGAL 23 MEI 1986
 SK BAN-PT NO: 4616/SK/BAN-PT/AK-PNB/S/III/2022 TANGGAL 19 JULI 2022

Nomor : 091/UWGM-FISIP/AK/III/2025

Lampiran : -

Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

Samarinda, 11 Maret 2025

Kepada Yth,
 Bapak/Ibu Camat Long Pahangai
 Kabupaten Mahakam Ulu
 Di-

Tempat
 Dengan Hormat,

Kami dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda mengajukan permohonan kepada Bapak/Ibu/Saudara, kiranya bersedia menerima mahasiswa/i, dengan identitas sebagai berikut:

Nama : Aprianus Milang
 N P M : 1963201046
 Program Studi : Administrasi Publik

Mahasiswa tersebut bermaksud melaksanakan penelitian di Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu untuk memperoleh informasi dan data-data untuk kepentingan penulisan karya ilmiah berupa Skripsi, dengan judul:

"Studi Tentang Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu"

Berkaitan dengan hal ini, mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara, membantu mahasiswa kami memperoleh informasi dan data yang diperlukan.

Demikian, atas perhatian, bantuan dan kerjasama yang baik dalam hal ini disampaikan terima kasih.

Dekan,


Berdu Rofik, SP, MP
 NIP. 1963.03.01.226

Telp : (0541) 4121117
 Fax : (0541) 736372
 Email : uwgama@uwgm.ac.id
 Website : uwgm.ac.id

**Kampus Inspirasi
 Kampus Berjuta Prestasi**

Kampus Biru UWGM
 Rektorat – Gedung B
 Jl. K.H. Wahid Hasyim, No 28 Rt.08
 Samarinda 75119

Lampiran 4. Surat Telah Melaksanakan Penelitian


PEMERINTAH KABUPATEN MAHAKAM ULU
KECAMATAN LONG PAHANGAI
Jalan Pembangunan No. 1 Email : long.pahangai@mahakamulukab.go.id
LONG PAHANGAI 75768

SURAT KETERANGAN
 Nomor : 070 /223 / Kec.LP / IX / 2025

Yang bertanda tangan dibawah ini, Camat Long Pahangai dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: APRIANUS MILANG
NIM	: 1963201046
Tempat / Tanggal Lahir	: Long Pahangai, 02 April 2001
Pekerjaan	: Mahasiswa
Fakultas	: PisiPol
Program Studi	: Administrasi Publik

Bahwa nama tersebut di atas telah secara nyata melakukan penelitian di Kantor Kecamatan Long Pahangai selama Satu Bulan, tentang "Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Long Pahangai, 08 September 2025

THOMAS DING, S.P
 Penata Tk.I III / d
 NIP. 19760218 200801 1 010

Lampiran 5. Lembar Bimbingan

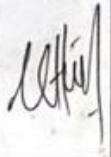
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
AKREDITASI B
 SK PENDIRIAN MENDIKBUD NO:0395/0/1986 TANGGAL 23 MEI 1986
 SK BAN-PT NO: 2101/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2016 TANGGAL 29 SEPTEMBER 2016

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Aprianus Milang
 NPM : 1963201046
 Program Studi : Administrasi Publik
 Nama Dosen Pembimbing I & II : 1. Drs. M.H.Z.Arifin, M.Si
 2. Arbainah Saidi, S.Sos., M.Si
 Judul Skripsi :
 "Studi Tentang Motivasi Kerja Pegawai Pada kantor Camat Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu"

Dosen Pembimbing (I / II)

 Drs. M.H.Z.Arifin, M.Si

No	Tanggal	Saran/Perbaikan	Tanda Tangan	
			Dosen	Mahasiswa
	02/09 2024	- Lengkapi Daftar Isi - Sistem Matka Diperbaiki / perulisan. - Lotor belakang diperbaiki - BAB II - Tidak langsung ke teori Motivasi Tapi		
		Bercerita tentang MSDM - Tambahkan Teori - Teori Motivasi - Teori pegawai - Teori motivasi pegawai		
		- BAB III - Tambahkan Tabel Jadwal:		

(Hal. 1/)

CS Dipindai dengan CamScanner

No	Tanggal	Saran/Perbaikan	Tanda Tangan	
			Dosen	Mahasiswa
	09/08 2024	- komentar kepada pembimbing II		
		Ace. Simpro		
		Lanjutkan penelitian kepramukaan		
	24/7-23	1) berikan hasil kegiatan 4 bus dan 2 spn. 2) berikan di mana saja dan waktu		
	3/10-25	Ace. Simpro Hasil		
		Ace. Jided		



UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
AKREDITASI B

SK PENDIRIAN MENDIKBUD NO:0395/0/1986 TANGGAL 23 MEI 1986
 SK BAN-PT NO: 2101/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2016 TANGGAL 29 SEPTEMBER 2016

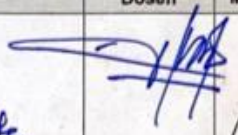
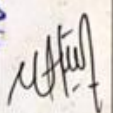
KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Aprianus Milang
 NPM : 1963201046
 Program Studi : Administrasi Publik
 Nama Dosen Pembimbing I & II : 1. Drs. M.H.Z.Arifin, M.Si
 2. Arbainah Saidi, S.Sos., M.Si
 Judul Skripsi :

"Studi Tentang Motivasi Kerja Pegawai Pada kantor Camat Kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu"

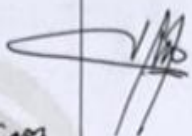
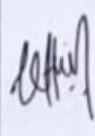
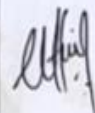
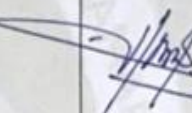
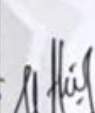
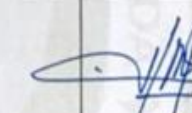
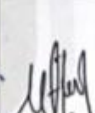
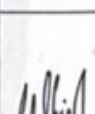
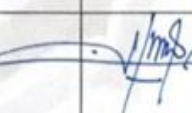
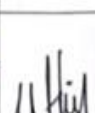
Dosen Pembimbing (I / II)

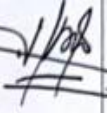
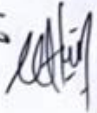
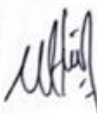
Arbainah Saidi, S.Sos., M.Si

No	Tanggal	Saran/Perbaikan	Tanda Tangan	
			Dosen	Mahasiswa
	27/4 2024	- penulisan - sistematika penulisan. - latar belakang & ceritakan ttg kegiatan penelitian & motivasi & kerja pegawai. - teori & tambah. - tambah km D.P./fokus dgn judul.		
		- Metodelogi di jasorekan - Dapus dipublika		

(Hal.)

CS Dipindai dengan CamScanner

No	Tanggal	Saran/Perbaikan	Tanda Tangan	
			Dosen	Mahasiswa
	3/24/06	- penulisan dipadahi - sistematika penulisan - tabel jelas - Quot penulisan menggunakan		
	13/6/21	- penulisan - teori di tambah - lanjutkan ke penulisan I paku		
	2/2/21	- penulisan - susun		
	25/2/21	- penulisan - kee sepro		
	2/2/21	- penulisan - sistematika penulisan - tabel - format		
	17/2/21	- lanjutkan penulisan Capaian - km ke penulisan I -		

No	Tanggal	Saran/Perbaikan	Tanda Tangan	
			Dosen	Mahasiswa
	4/07 2025.	- Perbaiki penulisan hasil penelitian - Cangkapi data - data yang masih kurang.		
	11/25 NOV.	- Perbaiki skripsi - Cangkapi skripsi - Ase sumber.		
	2/26 MARE	-> keluarga - -> sistematika keluarga -> cek 2 keluarga -> Ase foto.		