

**PERANAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI
KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SIBORONG-
BORONG KABUPATEN TAPANULI UTARA**

SKRIPSI

OLEH:

ELSA NOVITA NAINGGOLAN

188520073



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 5/12/22

Access From (repository.uma.ac.id)5/12/22

**PERANAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI
KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SIBORONG-
BORONG KABUPATEN TAPANULI UTARA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana di Fakultas

Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Medan Area

OLEH:

ELSA NOVITA NAINGGOLAN

188520073

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 5/12/22

Access From (repository.uma.ac.id)5/12/22

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Peranan Camat Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Pada

Kantor Camat Siborong-borong Kabupaten Tapanuli Utara

Nama : Elsa Novita Nainggolan

NPM : 18.852.0073

Fakultas : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

Di setujui oleh :

Komisi pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Indra Muda, M.AP

Beby Masitho Batubara, S.Sos, M.AP

Mengetahui:



Dekan

Dr. Hani Juliana Hasibuan, M.Si

Ka. Prodi Administrasi Publik

Khairunnisah Lubis, S.Sos, M. I.Pol

HALAMAN PERNYATAAN

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun ini adalah sebagai syarat memperoleh gelar sarjana (S1) Administrasi Publik di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area yang merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil orang lain telah ditulis sumbernya secara jelas sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, Oktober 2022



Elsa Novita Nainggolan

188520073

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Elsa Novita Nainggolan
NPM : 188520073
Program Studi : Administrasi Publik
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : Peranan Camat Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Siborong-borong Kabupaten Tapanuli Utara. Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : Oktober 2022

Yang menyatakan



(Elsa Novita Nainggolan)

ABSTRAK

Camat Siborong-borong memiliki peranan yang sangat penting untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai karena Camat adalah merupakan pimpinan tertinggi di wilayah kecamatan. Keberhasilan Camat dalam menggerakkan orang lain yang dipim pinnya sangat tergantung pada cara Camat menciptakan motivasi di dalam diri setiap bawahannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana peranan Camat dalam meningkatkan motivasi kerja dan apa yang menjadi faktor penghambat motivasi serta upaya yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja. Adapun metode yang digunakan peneliti adalah kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan teori peranan menurut Siagian yang meliputi tiga indikator yaitu Peranan yang Bersifat Interpersonal, Peranan Bersifat Informasional, Peranan Pengambilan Keputusan dan Peranan Pengawasan. Hasil penelitian menunjukkan peranan Camat Siborong-borong dalam meningkatkan motivasi kerja adalah melalui pemberian motivasi secara materil dan non materil seperti, intensif dan bonus, pujian dan sanksi, pelaksanaan struktur organisasi yang baik, pembagian tugas dan tanggung jawab, pendidikan dan pelatihan. Dalam upaya pelaksanaan motivasi tersebut masih belum maksimal dimana Camat jarang memberikan intensif dan bonus hanya diberikan pada saat akhir tahun saja dan tidak adanya program pendidikan maupun pelatihan sehingga kurang termotivasinya pegawai. Untuk faktor penghambat dalam meningkatkan motivasi adalah kurangnya fasilitas pendukung kerja, rendahnya tingkat pendidikan pegawai kecamatan.

Kata Kunci : Peranan, Motivasi Kerja, Pegawai.

ABSTRACT

The Siborong-borong Camat has a very important role to increase employee motivation because the Camat is the highest leader in the sub-district area. The success of the Camat in mobilizing other people he leads is highly dependent on the way the Camat creates motivation in each of his subordinates. The purpose of this study was to find out how the Camat's role in increasing work motivation and what were the inhibiting factors of motivation and the efforts made to increase work motivation. The method used by the researcher is qualitative with data collection techniques through observation, interviews, and documentation. This research uses role theory according to Siagian which includes three indicators, namely Interpersonal Roles, Informational Roles, and Decision Making Roles. The results showed that the role of the Siborong-borong Camat in increasing work motivation was through the provision of material and non-material motivation such as incentives and bonuses, praise and sanctions, implementation of a good organizational structure, division of tasks and responsibilities, education and training. In an effort to implement the motivation, it is still not optimal where the Camat rarely provides incentives and bonuses are only given at the end of the year and there are no education or training programs so that employees are less motivated. For the inhibiting factors in increasing motivation are the lack of work support facilities, the low level of education of sub-district employees.

Keywords: *Role, Work Motivation, Employees.*

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama lengkap Elsa Novita Nainggolan anak dari Daniel Nainggolan dan Rosanti Betharia Sitorus. Penulis lahir di Siborong-borong pada 01 November 2000. Penulis merupakan putri ke Dua dari Lima bersaudara. Pada tahun 2012 penulis lulus dari SD 173274 Siborong-borong, Kecamatan Siborong-borong, Kabupaten Tapanuli Utara. Kemudian penulis melanjutkan Sekolah Menengah Pertama dan pada tahun 2015 penulis lulus dari SMP Negeri 1 Siborong-borong. Pada tahun 2015 setelah menyelesaikan Sekolah Menengah Pertama penulis melanjutkan ke tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA), Penulis lulus dari SMA Negeri 2 Siborong-borong pada tahun 2018. Dan pada tahun 2018 penulis melanjutkan pendidikan dan terdaftar sebagai mahasiswi program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area. Pada tahun 2021 bulan Juli sampai Agustus penulis melaksanakan Kuliah Kerja Lapangan (KKL) di Kantor Camat Medan Baru.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yesus Kristus, karena berkat kemurahannya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu yang berjudul "**Peranan Camat Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Siborong-borong Kabupaten Tapanuli Utara**". Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan dalam mendapatkan gelar Strata Satu (S1) jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Medan Area. terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan dan bantuan dari berbagai pihak yang telah berpartisipasi. Dengan tersusunnya skripsi ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Ibu Dr. Effiati Juliana Hasibuan, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
3. Ibu Khairunnisah Lubis, S.Sos, M. I.Pol selaku Ka. Prodi Administrasi Publik.
4. Bapak Drs. Indra Muda, MAP selaku Dosen pembimbing 1 saya yang telah memberikan arahan dan memberikan waktu selama penyusunan skripsi ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.
5. Ibu Beby Masitho Batubara, S.Sos, M.AP selaku Dosen pembimbing 2 saya yang telah memberikan arahan dan memberikan waktu selama penyusunan

skripsi ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.

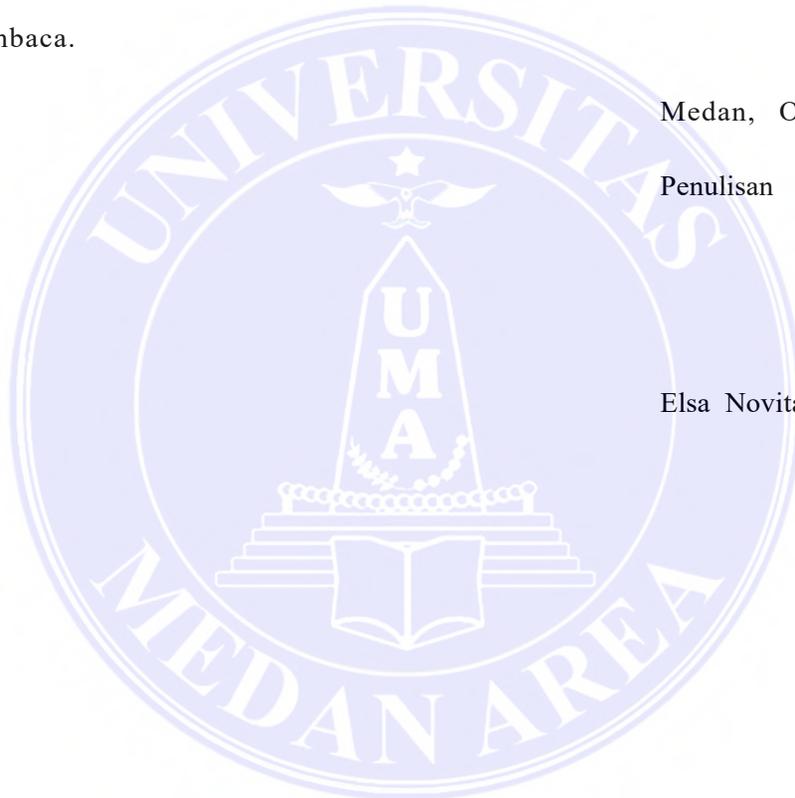
6. Ibu Riri Rezeki Hariani, S.Sos, M.AP selaku sekretaris penulisan skripsi ini
7. Bapak dan Ibu Dosen serta staf Pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
8. Camat Siborong-borong, Sekretaris Camat Siborong-borong, Kasubbag Umum dan Kepegawaian dan pegawai yang menjadi responden dan narasumber yang berkenaan untuk menyediakan data-data pegawai yang dapat mendukung dalam melakukan penelitian.
9. Teristimewa penulis mengucapkan banyak terimah kasih kepada kedua orang tua saya yang sudah memberi dukungan baik dalam materil, motivasi dan semangat sehingga dapat menyelesaikan tahap ini.
10. Saudara dan saudari peneliti
11. Seluruh mahasiswa Adm inistrasi Publik Angkatan 2018 yang sudah memberikan dukungan.

Penulis juga menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan masih belum memenuhi harapan pembaca karena keterbatasan kemampuan, tetapi penulis ingin terus belajar supaya lebih baik lagi. Maka dari itu penulis mengharapkan ada masukan yang membangun serta kritik dan saran sehingga dalam penulisan karya ilmiah selanjutnya dapat lebih baik lagi. Penulis juga berharap pembaca dapat menerima manfaat dari tulisan ini serta menambah wawasan baru bagi para pembaca.

Medan, Oktober 2022

Penulisan

Elsa Novita Nainggolan



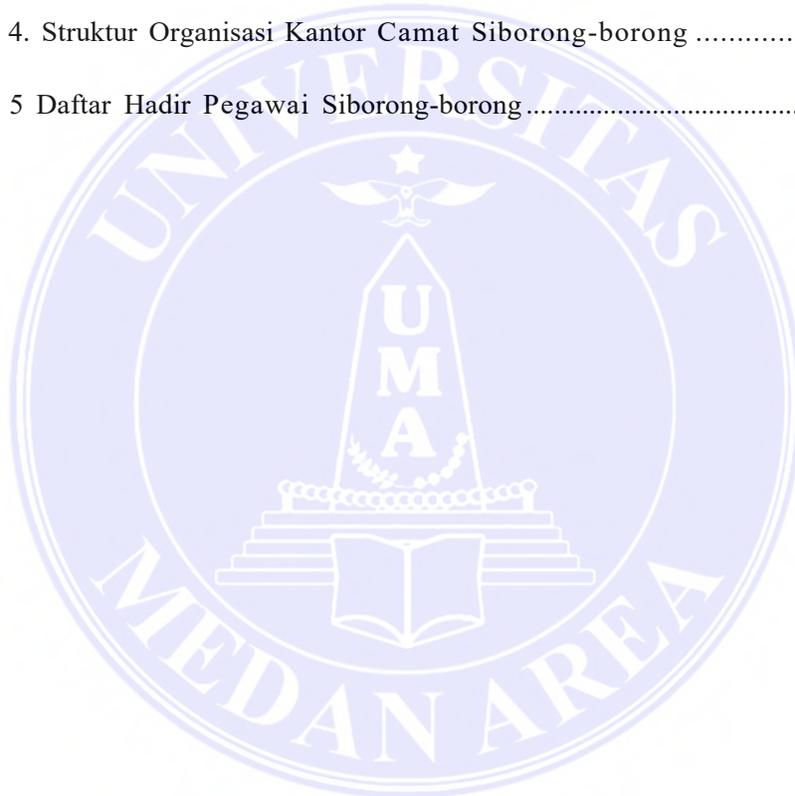
DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1. Peranan.....	6
2.1.1 Pengertian Peranan.....	6
2.1.2 Kepemimpinan.....	13
2.1.4 Camat.....	17
2.2. Motivasi.....	18
2.2.1 Pengertian Motivasi.....	18
2.2.2 Jenis-jenis Motivasi.....	22
2.2.3 Tujuan Motivasi.....	23
2.2.4 Fungsi Motivasi.....	24
2.3. Kinerja Pegawai.....	25
2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	25
2.3.2 Karakteristik Kinerja Pegawai.....	29
2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	30
2.3.4 Indikator Kinerja Pegawai.....	32
2.4. Penelitian Terdahulu.....	33
2.5. Kerangka Berpikir.....	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	38
3.1. Jenis Penelitian.....	38
3.1.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	39
3.1.2 Waktu Penelitian.....	39
3.2. Informan Penelitian.....	40
3.3. Teknik Pengumpulan Data.....	41

3.4. Teknik Analisis Data	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	44
4.1. Hasil Penelitian.....	44
4.1.1 Gambaran Umum Kecamatan Siborong-borong Kabupaten Tapanuli Utara	44
4.1.2 Visi dan Misi Kantor Camat Siborong-borong.....	46
4.1.3 Struktur Organisasi Kantor Camat Siborong-borong.....	47
4.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi Pada Kantor Camat Siborong-borong	48
4.1.5 Data Pegawai Pada Kantor Camat Siborong-borong	59
4.2. Peranan Camat Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Siborong-borong Kabupaten Tapanuli Utara	61
4.2.1 Peranan Yang Bersifat Interpersonal.....	61
4.2.2 Peranan yang bersifat Informasional	64
4.2.3 Peranan Pengambilan Keputusan.....	66
4.2.4 Peranan Pengawasan.....	68
4.3. Faktor Penghambat Motivasi Kerja, Serta Upaya Yang Dilakukan Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja.....	71
4.3.1 Faktor Penghambat Motivasi.....	71
4.3.2 Upaya Yang Dilakukan Camat Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai.....	74
BAB V PENUTUP	83
5.1 Kesimpulan.....	83
5.2 Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN	89

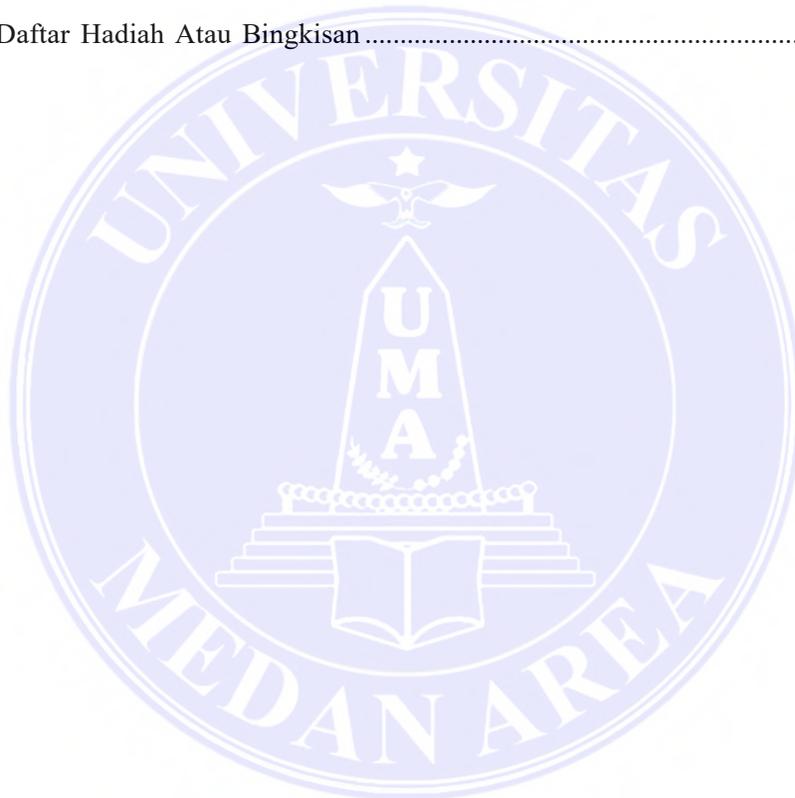
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Kerangka Berpikir.....	37
Gambar 2 Peta Administrasi Kabupaten Tapanuli Utara.....	45
Gambar 3 Kantor Camat Siborong-Borong.....	46
Gambar 4. Struktur Organisasi Kantor Camat Siborong-borong.....	48
Gambar 5 Daftar Hadir Pegawai Siborong-borong.....	69



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Waktu Penelitian.....	39
Tabel 2 Data Pegawai Menurut Kepangkatan/Golongan.....	60
Tabel 3 Data Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan	61
Tabel 4 Daftar Hadiah Atau Bingkisan	75



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1: Dokumen Penelitian	89
Lampiran 2: Data Informan	92



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Camat memiliki peranan yang sangat penting untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai karena Camat adalah merupakan pimpinan tertinggi di wilayah kecamatan. Sebagai pimpinan tertinggi di wilayah kecamatan maka Camat tidak hanya sebagai administrator pembangunan pada pemerintahan tetapi juga merupakan satu kesatuan yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris daerah. Oleh karena itu Camat harus mampu menyeimbangkan tugasnya sebagai pimpinan tertinggi di wilayah kecamatan dan pelayan kepada masyarakat. Untuk mendukung kegiatan itu maka Camat harus dapat menggerakkan bawahannya sesuai dengan tugas- tugasnya sebagaimana yang tertulis dalam Peraturan Bupati Tapanuli Utara Nomor 68 Tahun 2016 menyebutkan bahwa Camat mempunyai tugas untuk membantu Bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kehidupan kemasyarakatan dalam wilayah kecamatan.

Keberhasilan Camat dalam menggerakkan orang lain yang dipimpinnya dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sangat tergantung pada cara Camat menciptakan motivasi di dalam diri setiap bawahannya. Motivasi berkaitan erat dengan kebutuhan manusiawi, dan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang sehingga seorang pemimpin harus dapat menata motivasi bahwannya agar dapat memperoleh hasil kinerja yang maksimal. Apabila hal tersebut tidak dilakukan oleh seorang pemimpin, maka hal tersebut dapat mengakibatkan menurunnya moral dan

produktivitas kerja yang tentunya diakibatkan oleh menurunnya motivasi kerja para pegawai. Motivasi kerja dalam diri seorang pegawai sangat mempengaruhi terhadap pelaksanaan tugas yang diembannya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Peranan Camat dalam menjalankan tugasnya merupakan hal yang sangat penting dalam Sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Karena Camat merupakan Perangkat Daerah Kabupaten dan Daerah Kota yang berada di atas Kelurahan. Sebagaimana yang tertulis dalam Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 yang mengartikan Kecamatan adalah Wilayah Kerja Camat sebagai Perangkat Daerah Kabupaten/Kota.

Peranan Camat Siborong-borong harus memfokuskan pada upaya peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Selain itu bagaimana Camat mengevaluasi pelaksanaan pekerjaan yang telah dilakukan oleh para pegawainya, apakah pekerjaan yang dilaksanakan para pegawai sudah berjalan secara efektif dan efisien. Hasil dari evaluasi inilah dijadikan dasar untuk melakukan perbaikan-perbaikan apabila terdapat kendala-kendala dalam melaksanakan pelayanan terhadap masyarakat. Namun pada kenyataannya motivasi kerja pegawai di wilayah kecamatan masih dapat dikatakan rendah yang mana hal ini dapat dilihat dari bagaimana bentuk pelayanannya kepada masyarakat.

Kecamatan Siborong-borong merupakan ruang lingkup pemerintahan yang berhubungan langsung dengan masyarakat, oleh karena itu Camat berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai, karena pegawai memiliki peran dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Namun pada kenyataannya masih ditemukan kurangnya semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya seperti

masih adanya pegawai yang produktivitas kerjanya masih kurang serta pada jam kerja para pegawai sering terlihat berkumpul berbincang-bincang yang dimana hal tersebut mengakibatkan tidak efektifnya pelayanan terhadap masyarakat. Untuk itu perlu ditingkatkan motivasi kerja pegawai, senada dengan hal itu maka Camat Siborong-borong memberikan motivasi kepada para pegawai baik berupa materil seperti pemberian bonus pada akhir tahun, tambahan penghasilan pegawai, dan motivasi berupa non materil non materil seperti pujian, membuat program arisan yang diikuti seluruh pegawai maupun staf, membangun hubungan yang harmonis. Selain dari upaya pemberian motivasi tersebut tentu perlu adanya kesadaran diri-sendiri sehingga hasil yang ingin dicapai akan maksimal. Peningkatan kemampuan dan prestasi kerja bawahan merupakan salah satu upaya yang tepat untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas yang dihadapi yang dimana menjadi tujuan organisasi pemerintahan tersebut.

Berdasarkan pra penelitian yang dilakukan penelitian pada awal bulan Maret 2022 di Kantor Camat Siborong-borong, peneliti menemukan masalah terkait rendahnya motivasi kerja pegawai terlihat dengan adanya pegawai yang menggunakan jam kerja di luar aktivitas kerja pegawai kantor Camat. Kurangnya pendidikan dan pelatihan yang diberikan pada pegawai sehingga kualitas kinerja pegawai Kecamatan Siborong-borong masih kurang. Lingkungan kerja yang masih kurang mendukung untuk meningkatkan motivasi kerja yang dimana masih kurang lengkapnya sarana dan prasarana pendukung kerja, seperti kom puter serta ruangan yang sempit, masa kerja yang sudah lama serta usia pegawai sudah tua mengakibatkan kurangnya motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan permasalahan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Peranan Camat Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Siborong-borong Kabupaten Tapanuli Utara”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan judul dan latar belakang yang telah diuraikan, maka masalah yang menjadi objek dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

1. Bagaimana Peranan Camat Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Siborong-borong?
2. Apa faktor penghambat serta upaya Camat dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai Siborong-borong?

1.3. Tujuan Penelitian

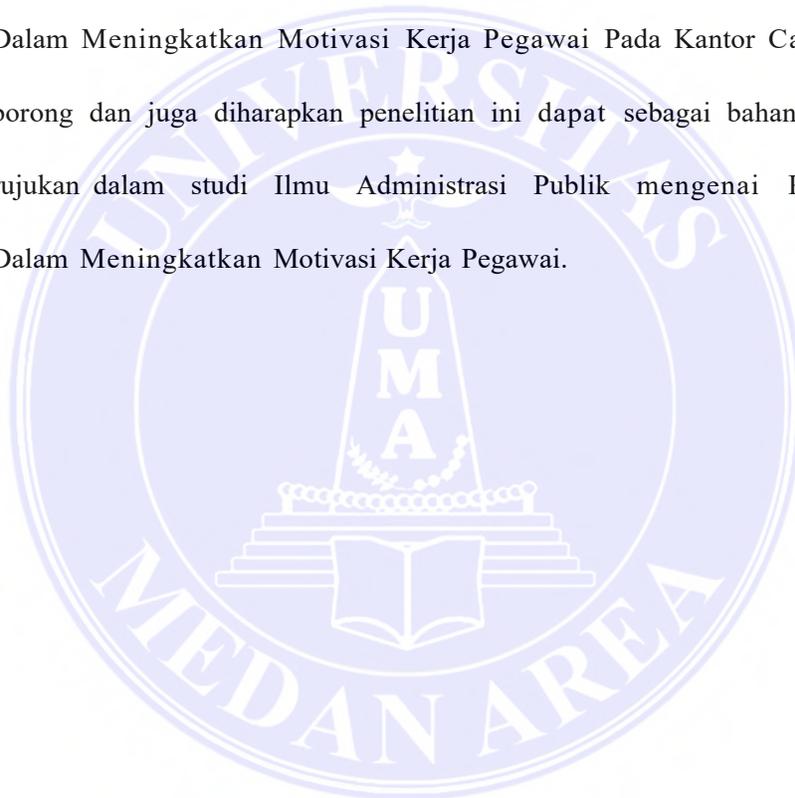
Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana peranan Camat dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Siborong-borong.
2. Untuk mengetahui apa yang menjadi factor penghambat serta upaya yang dilakukan Camat Siborong-borong dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan guna memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis: Sebagai bahan untuk menambah ilmu maupun wawasan bagi akademisi tentang Peranan Camat Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Siborong-borong.
2. Penelitian ini juga sebagai sumbangan pemikiran tentang Peranan Camat Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Siborong-borong dan juga diharapkan penelitian ini dapat sebagai bahan pegangan dan rujukan dalam studi Ilmu Administrasi Publik mengenai Peranan Camat Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Peranan

2.1.1 Pengertian Peranan

Kata peran “peran” berarti kedudukan (status), adalah merupakan suatu tingkatan eksistensi yang merupakan sumber bagi timbulnya peranan-peranan tertentu, sedangkan “Peranan” berarti suatu “Fungsi” (*role*), ialah suatu kegunaan diri, baik dalam arti kegunaan diri seseorang bagi dirinya sendiri maupun kegunaan diri orang itu bagi orang lain. Kegunaan diri seseorang bagi orang lain disebut dengan istilah “Kewajiban”. Peranan dapat juga diartikan sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu. Camat dalam didalam lingkungan kerja Kecamatan mempunyai peranan, setiap pekerjaan membawa serta harapan bagaimana bertanggungjawab dan berperilaku. Peran kepemimpinan dapat diartikan sebagai seperangkat perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seorang sesuai dengan kedudukannya sebagai pemimpin diinginkan yang berjalan dengan perilaku (Rivai, 2014 : 149).

Peranan dapat juga dijelaskan merupakan aspek dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melakukan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peran mempunyai peranan, setiap pekerjaan membawa an. Perbedaan antara kedudukan dan peranan adalah untuk kepentingan ilmu pengetahuan. Keduanya tak dapat dipisahkan karena yang satu tergantung pada yang lain dan sebaliknya. Tak ada peranan tanpa kedudukan atau kedudukan tanpa peranan.

Setiap manusia dalam kehidupannya masing-masing memiliki peran dan fungsi dalam menjalankan kehidupan sosialnya. Dalam melaksanakan perannya, setiap manusia memiliki cara atau sikap yang berbeda beda. Hal ini sangat dipengaruhi oleh latar belakang kehidupan sosialnya. Mengenai peranan ini, Horoeopetri, Arimbi dan Santosa (2008:18), mengemukakan beberapa dimensi peran sebagai berikut:

1. Peran sebagai suatu kebijakan. Penganut paham ini berpendapat bahwa peran merupakan suatu kebijaksanaan yang tepat dan baik dilaksanakan.
2. Peran sebagai strategi. Penganut paham ini mengendalikan bahwa peran merupakan strategi untuk mendapatkan dukungan dari masyarakat (*public support*). Pendapat ini didasarkan pada suatu paham bahwa keputusan dan kepedulian masyarakat pada tiap tingkatan keputusan didokumentasikan dengan baik, maka keputusan tersebut memiliki kredibilitas.
3. Peran sebagai alat komunikasi. Peran didayagunakan sebagai instrumen atau alat untuk mendapatkan masukan berupa informasi dalam proses pengambilan keputusan. Persepsi ini dilandaskan oleh suatu pemikiran bahwa pemerintah dirancang untuk melayani masyarakat, sehingga pandangan dan preferensi dari masyarakat tersebut adalah masukan yang bernilai, guna mewujudkan keputusan yang *responsif* dan *responsible*.
4. Peran sebagai alat penyelesaian sengketa. Peran didayagunakan sebagai suatu cara untuk mengurangi dan meredam konflik melalui usaha pencapaian konsensus dari pendapat-pendapat yang ada. Asumsi yang melandasi persepsi ini adalah bertukar pikiran dan pandangan dapat meningkatkan pengertian dan

toleransi serta mengurangi rasa ketidakpercayaan (*distrust*) dan kerancuan (*biases*).

5. Peran sebagai terapi. Menurut persepsi ini, peran dilakukan sebagai upaya “mengatasi” masalah masalah psikologis masyarakat seperti halnya perasaan ketidakberdayaan (*sense of powerlessness*), tidak percaya diri dan perasaan bahwa diri mereka bukan komponen penting dalam masyarakat.

Menurut Soekanto (2012:243), peran adalah bagian yang dimainkan seseorang atau tindakan yang dilakukan seseorang dalam suatu peristiwa. Peranan atau peran merupakan aspek yang dinamis dari kedudukan (*status*). Apabila seseorang melakukan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya maka ia menjalankan suatu peranan. Jika seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, baik dalam organisasi maupun dalam masyarakat, maka orang tersebut sudah menjalankan perannya.

Menurut Soekanto (2012:242) peran dibagi menjadi tiga bagian diantaranya:

1. Peran Aktif, adalah peran yang diberikan oleh anggota kelompok karena kedudukannya di dalam kelompok sebagai aktivitas kelompok, seperti pengurus, pejabat dan lain sebagainya.
2. Peran Partisipatif, adalah peran yang diberikan oleh anggota kelompok kepada kelompoknya yang memberikan sumbangan yang sangat berguna untuk kelompok itu sendiri.
3. Peran Pasif, adalah sumbangan anggota kelompok yang bersifat pasif, dimana anggota kelompok menahan diri agar memberikan kesempatan kepada fungsi-fungsi lain dalam kelompok sehingga bertujuan dengan baik.

Menurut Polak, peranan adalah serangkaian kegiatan yang menonjol yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam mendorong terjadinya suatu hal. Dengan demikian peranan adalah pola tindakan yang dilakukan secara individual maupun kolektif yang membawa suatu akibat atau efek (Ndraha, 2012: 114).

Menurut Soekanto (2012:212), peranan mencakup 3 (tiga) hal, yaitu:

1. Peranan meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat. Peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan masyarakat.
2. Peranan adalah suatu konsep tentang apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi.
3. Peranan dapat juga dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat.

Maka dapat dipahami bahwa peranan ialah norma atau peraturan yang dapat membimbing seseorang dalam lingkungan kehidupan bermasyarakat dan juga merupakan perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat, serta konsep tentang apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi.

Menurut Mintzberg dalam Thoha (2012:21 dan 12), ada tiga peran yang dilakukan pemimpin dalam organisasi, yaitu.

1. Peranan bersifat Interpersonal adalah seorang pemimpin dalam organisasi adalah simbol akan keberadaan organisasi, bertanggung jawab untuk memotivasi dan mengarahkan bawahannya.

2. Peran yang bersifat Informasional adalah seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai peran sebagai pemberi, penerima dan penganalisis informasi.
3. Peran pengambil keputusan adalah seorang pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan diambil berupa strategi-strategi untuk mengembangkan inovasi, mengambil peluang atau kesempatan dan negosiasi.

Menurut Pasolong (2013:33) menjelaskan bahwa peran pemimpin birokrasi dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Peran pengambilan keputusan, yaitu pemimpin birokrasi sebagai top manager khususnya, memiliki kewenangan mengambil keputusan. Pengambilan keputusan merupakan pekerjaan manajerial yang berarti memutuskan apa yang harus dilakukan, bagaimana melakukannya, dan kapan akan dilakukan.
2. Peran mempengaruhi, yaitu pemimpin birokrasi harus dapat memberikan pengaruh kepada bawahannya, sehingga mau bekerja sama dalam merealisasikan suatu program kerja. Pemimpin birokrasi dapat mengembangkan berbagai teknik mempengaruhi bawahan, dan ini sebenarnya mudah bagi pemimpin publik karena kewenangan atasan sangat tinggi.
3. Peran memotivasi, yaitu berkaitan dengan dorongan kepada pegawai untuk bekerja lebih giat. Hubungan pengaruh dan motivasi adalah peran mempengaruhi efektif, maka peran memotivasi akan lebih mudah dilakukan sebaliknya jika pemimpin tidak mampu menanamkan pengaruh terhadap bawahannya, maka sulit baginya untuk memotivasi.

4. Peran antar pribadi, yaitu peran strategik pada peran antar pribadi dalam kaitannya dengan kedudukannya sebagai pemimpin birokrasi, adalah sebagai figur atau tokoh yang cukup dihargai. Pemimpin harus menampilkan perilaku yang baik dan benar, seperti etos kerja yang tinggi, disiplin dan sikap positif lainnya.
5. Peran informasional, yaitu peran informasional yang dimiliki seorang birokrasi sangat strategis mengingat pemimpin birokrasi adalah pemegang kunci, khususnya informasi tentang birokrasi yang dipimpinnya. Peran informasional adalah menjelaskan kepada bawahan menyangkut rencana - rencana kebijakan-kebijakan, serta harapan peran, dan instruksi tentang cara pekerjaan harus dilakukan, tanggung jawab bagi para bawahan atau anggota tim, dan tujuan kinerja dan otoritas rencana tindakan untuk mencapainya.

Sedangkan menurut Siagian (2012 : 66) mengemukakan bahwa peranan pemimpin atau kepemimpinan dalam organisasi ada 4 (empat) bentuk yaitu:

1. Peranan yang bersifat *Interpersonal*

Peranan yang bersifat *interpersonal* dalam organisasi adalah bawah seorang pemimpin dalam perusahaan atau organisasi merupakan simbol akan keberadaan organisasi, seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan, dan seorang pemimpin mempunyai peranan sebagai penghubung.

2. Peranan yang bersifat *Informasional*

Peranan yang bersifat *informasional* mengandung arti bahwa seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai peranan sebagai pemberi, penerima dan menganalisa informasi. Informasi merupakan jantung kualitas perusahaan atau organisasi. Penyampaian atau penyebaran informasi harus dirancang sedemikian rupa sehingga informasi benar-bener sampai kepada komunikasi yang dituju dan memberikan manfaat yang diharapkan.

3. Peranan Pengambilan Keputusan

Peranan pemimpin dalam pengambilan keputusan mempunyai arti bahwa pemimpin mempunyai peranan sebagai penentu kebijakan yang akan diambil berupa strategi-strategi bisnis yang mampu untuk mengembangkan inovasi, mengambil peluang atau kesempatan dan bernegosiasi dan menjalankan usaha dengan konsisten.

4. Peranan Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu fungsi dalam manajemen suatu organisasi. Dimana memiliki arti suatu proses mengawasi dan mengevaluasi suatu kegiatan. Suatu pengawasan dikatakan penting karena tanpa adanya pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi organisasinya itu sendiri maupun bagi para pekerjanya .

Maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dalam peranan pengambilan keputusan untuk memastikan pengorganisasian unit kerja yang efisien, koordinasi kegiatan-kegiatan, penggunaan sumber-sumber daya efisien, serta adaptasi kepada sebuah lingkungan yang berubah-ubah. Pemimpin birokrasi juga dapat mengembangkan

berbagai teknik mempengaruhi bawahan. Dalam memotivasi pemimpin juga hendaknya memahami benar-benar karakter bawahan yang berbeda kemampuan, pengetahuan serta perilaku.

2.1.2 Kepemimpinan

Istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar pimpin yang artinya bombing atau tuntun. Dari kata dasar pimpin lagirlah kata kerja memimpin yang artinya membimbing atau menuntun. Dan kata benda pemimpin yaitu orang yang berfungsi memimpin atau orang yang membimbing atau menuntun.

Menurut Siagian (2002) dalam Sutrisno (2015:213) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu tidak disenanginya. Menurut Terry (Sutrisno, 2015:214) mengatakan bahwa kepemimpinan ialah sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Secara luas kepemimpinan menurut Zainun (1979) dalam Sutrisno (2015:214) adalah sebagai usaha yang terorganisasi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya, dan finansial guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok melalui pencapaian tujuan (Robbins & Judge, 2015:2 17). Senada dengan Sutikno (2014:16) Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipim pinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya.

Sedangkan Ordway Teand dalam Kartono (2014: 57) “kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang orang agar meraka mau bekerja sama untuk mencapai ttujuan yang diinginkan”. Dalam bukunya yang berjudul pemimpin dan kepemimpinan Kartini Kartono (2014 :48) mengemukakan mengenai kepemimpinan itu adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan itu sifatnya spesifik, diperlukan bagi satu situasi khusus sebab dalam kelompok yang melakukan aktivitas-aktivitas tertentu dan juga punya tujuan serta peralatan khusus, pemimpin kelompok dengan ciri-ciri karakteristiknya itu merupakan fungsi dari situasi khusus tadi. Jelaskan sifat-sifat utama dari pemimpin dalam kepemimpinnya harus sesuai dan dapat diterima oleh kelompoknya.
2. Pada umumnya pemimpin itu juga memiliki beberapa sifat superior, melebihi kawan-kawan lainnya atau melebihi para pengikutnya. Paling sedikit pemimpin harus memiliki superioritas dalam satu atau dua kemampuan/keahlian, sehingga kepemimpinannya bisa berwibawa.

Dari beberapa definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan:

1. Kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok.
2. Kemampuan mengarahkan tingkah laku, bawahan atau orang lain.
3. Kemampuan melakukan kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Dengan menjadi pemimpin, seseorang mendapat kedudukan tertinggi dalam lingkungannya, berikut kekuasaan, fasilitas hidup, alat kerja dan keuntungan yang

melekat pada jabatan kepemimpinan itu. Namun inti kepemimpinan adalah fungsi atau tugas. Pemimpin ada demi sesuatu yang lain, bukan demi dirinya sendiri. Tugas kepemimpinan adalah tugas pengabdian. Dia dipanggil demi penyelesaian masalah, demi tujuan dan cita-cita bersama, tujuan dan cita-cita merupakan unsur yang pertama dan paling pokok dalam kepemimpinan. Kepemimpinan harus memiliki peranan penting dalam kerangka manajemen. Hal ini dikarenakan proses pengambilan keputusan yang berhubungan dengan orang lain (*Human Relation*) yang pada akhirnya menuju pada pengembangan sumber daya manusia (*Human Resources*) berada di tangan Pemimpin.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat ditarik satu kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahan atau mau bekerja sama dan melakukan apa yang diinginkan oleh seorang pemimpin dalam usahanya untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2013 :170), gaya kepemimpinan yaitu :

1) Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Orientasi kepemimpinannya difokuskan hanya untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan. Pimpinan menganut sistem

manajemen tertutup (closed management) kurang menginformasikan keadaan perusahaan pada bawahannya. Pengkaderan kurang mendapat perhatiannya.

2) Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan. Dengan demikian, pimpinan akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

3) Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan dalam arti pimpinan menginginkan agar para bawahan bisa mengendalikan diri mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Pimpinan tidak akan membuat peraturan-peraturan tentang pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan itu dan hanya sedikit melakukan kontak dengan bawahannya. Dalam hal ini, bawahan dituntut memiliki kematangan dalam pekerjaan (kemampuan) dan kematangan psikologis (kemauan). Kematangan pekerjaan dikaitkan dengan kemampuan untuk melakukan sesuatu yang berdasarkan pengetahuan dan keterampilan. Kematangan psikologis dikaitkan dengan kemauan atau motivasi untuk melakukan sesuatu yang erat kaitannya dengan rasa yakin dan ketertarikan.

4) Kepemimpinan situasional

Fokus pendekatan situasional terhadap kepemimpinan terletak pada perilaku yang diobservasi atau perilaku nyata yang terlihat, bukan pada kemampuan atau potensi kepemimpinan yang dibawa sejak lahir. Penekanan pendekatan situasional adalah pada perilaku pimpinan dan anggota/pengikut dalam kelompok dan situasi yang variatif

2.1.4 Camat

Camat merupakan pemimpin Kecamatan sebagai perangkat daerah Kabupaten atau Kota, Camat berkedudukan sebagai koordinator penyelenggaraan pemerintah di wilayah Kecamatan berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Kota. Camat diangkat oleh Bupati atau Walikota Kabupaten. Menurut Undang-undang 32 Tahun 2004 bab IX pasal 126 ayat (4) menyebutkan bahwa “Camat sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2) diangkat oleh Bupati\Walikota atas usul Sekretaris Daerah Kabupaten/kota dari pegawai negeri sipil yang menguasai teknis pemerintahan dan memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan perundang-undangan”. Dalam ayat (5) dikatakan bahwa “ Camat dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2) dan ayat(3) dibantu oleh perangkat Kecamatan yang bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota melalui Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota.

Dari penjelasan Undang-Undang No.32 Tahun 2004 diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa Camat diangkat oleh Bupati/Walikota, senada dengan hal ini Camat dapat disebut sebagai Eksekutif dalam pemerintahan dalam di wilayah Kecamatan. Oleh karena itu Camat memiliki tugas dan fungsi yang telah dilimpahkan

oleh Bupati/Walikota dan Camat harus bertanggung jawab akan hal tugasnya. Camat sebagai pimpinan dalam melaksanakan tugas memperhatikan kesesuaian tugas yang dibebankan kepada pegawai. Dengan demikian Camat sebagai koordinator dari masing-masing pegawai dalam pemerintahan Kecamatan merupakan penanggung jawab akhir dari masing-masing pegawai yang ada di Kecamatan tersebut

2.2. Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

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 (Hasibuan, 2016:141). 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. Motivasi dalam kehidupan manusia sangat diperlukan, hal ini berkaitan dengan peningkatan kinerja manusia itu sendiri, terutama dalam kelompok atau organisasi. Dengan motivasi yang tinggi tentunya suatu pekerjaan akan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat.

Hasibuan (2016:93) berpendapat bahwa alasan seorang pimpinan memberikan motivasi kepada bawahan antara lain:

1. Kerena pimpinan membagi-bagikan pekerjaannya kepada para bawahan untuk dikerjakan dengan baik.
2. Karena ada bawahan yang mampu untuk mengerjakan pekerjaannya, tetapi ia malas atau kurang bergairah mengerjakannya.

3. Untuk memelihara serta meningkatkan semangat kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
4. Untuk memberikan penghargaan dan kepuasan kerja kepada bawahannya.

Seorang Camat dalam memotivasi harus menyadari, bahwa orang akan mau bekerja keras dengan harapan bahwa ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginan dari hasil pekerjaannya.

Menurut Paterson dan Plowan dalam Hasibuan (2016:93-94) keinginan-keinginan itu antara lain:

1. *The desire to live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang. Manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.
2. *The desire for possession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
3. *The desire for power*, artinya keinginan atas kekuasaan merupakan keinginan selangkah diatas keinginan untuk memiliki, mendorong manusia untuk bekerja.
4. *Desire for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong manusia untuk bekerja.

Dengan demikian jelas bahwa setiap pekerja mempunyai motif tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya. Kebutuhan dan keinginan-keinginan yang dipuaskan dengan bekerja adalah:

1. Kebutuhan fisik dan keamanan

Menyangkut kepuasan kebutuhan fisik (biologis, seperti makanan, minum, tempat tinggal, dan lain-lain, disamping kebutuhan akan rasa aman dalam menikmatinya.

2. Kebutuhan social

Karena manusia tergantung sama lain, maka terdapat berbagai kebutuhan yang hanya bisa dipuaskan jika masing-masing individu ditolong dan diakui oleh orang lain.

3. Kebutuhan Egoistik

Ini berhubungan dengan keinginan orang untuk bebas mengerjakan sesuatu sendiri dan puas karena berhasil menyelesaikan dengan baik.

Hezbergh mengemukakan bahwa dua factor yang mempengaruhi motivasi kerja dari seseorang yang membuat orang merasa tidak puas dan membuat orang merasa puas atau factor yang membuat orang merasa sehat dan factor yang memotivasi orang. Faktor yang dimaksud yaitu, Hezbergh menyebutnya sebagai faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik.

Adapun indikator yang menjadi tolak ukur terhadap motivasi baik motivasi ekstrinsik maupun intrinsik yang terkait dengan masalah motivasi kerja itu sendiri :

1. Insentif

adalah sebuah program yang diberikan kepada pegawai guna mendorong semangat dalam bekerja sehingga dengan adanya semangat pegawai dalam bekerja maka akan terciptanya suatu kedisiplinan kerja maupun peningkatan kinerja.

2. Keamanan Kerja

adalah keadaan atau suasana ditempat kerja yang dapat membuat pegawai merasa senang di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam rangka untuk mencapai tujuan suatu organisasi secara efektif dan efisien.

3. Kondisi Kerja

adalah keadaan dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan tata cara yang berlaku dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

4. Hubungan Interpersonal

adalah suatu keadaan dimana terjalinnya kerjasama dan komunikasi dan harmonis baik antara atasan dan bawahan maupun antara bawahan dan atasan.

5. Penghargaan

adalah suatu wujud perhatian pemimpin kepada pegawai yang mempunyai prestasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang biasanya diberikan dalam insentif maupun promosi jabatan.

6. Kemungkinan Berkembang

adalah adalah suatu kondisi dimana pegawai yang mempunyai prestasi dapat lebih maju dan berkembang baik karir maupun pengetahuan serta wawasan. Kemampuan manusia dalam melakukan sesuatu berbeda-beda.

Motivasi seseorang juga dapat tergantung pada kekuatan motif-motif mereka, oleh karena itu sebelum kita mengetahui makna motivasi terlebih dahulu kita mengetahui pengertian motif itu sendiri. Memotivasi merupakan aspek vital untuk bekerja dengan baik. Aktivitas ini berhubungan dengan seberapa jauh komitmen

orang terhadap pekerjaan mereka dan dalam mencapai tujuan. Untuk mempengaruhi apakah orang-orang mempunyai motivasi atau tidak, tidak sederhana penilaiannya. Bawahan tidak selalu mengatakan kepada atasan tentang bagaimana prasaannya atau mengaku tidak puas, tetapi sering menunjukkan tanda-tanda tidak senang dengan atasannya. Jika keadaan berjalan lancar, biasanya atasan bisa merasakan adanya suasana yang penuh semangat dan minat. Jika suasana itu tidak ada, hal ini seharusnya membuat atasan menjadi waspada.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kebutuhan yang ada dalam pikiran seseorang yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, sifatnya menyala-nyala, sehingga mengadakan sesuatu tindakan untuk mencapai tujuan.

2.2.2 Jenis-jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Malayu S. P Hasibuan (2016:150), yaitu:

1. Motivasi positif (insentif positif)

Pimpinan memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi baik ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi negatif (insentif negatif)

Pimpinan memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini

semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja.

2.2.3 Tujuan Motivasi

Secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan motivasi adalah menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau tujuan tertentu (Purwanto, 2008).

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas, maksudnya bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Ngalim Purwanto, 2011:73)

Sedangkan tujuan motivasi dalam Hasibuan (2016:146) mengungkapkan:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
2. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
3. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan.
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 didasari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang-orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

2.2.4 Fungsi Motivasi

Motivasi seseorang dipengaruhi oleh dorongan kekuatan yang ada pada diri seseorang/individu yang bersangkutan, kekuatan eksternal mungkin juga dapat mempengaruhi motivasi, tetapi motivasi itu sendiri mencerminkan reaksi individu terhadap kekuatan tersebut.

Adapun fungsi pemberian motivasi menurut Hasibuan (2016:146), antara lain:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja bawahan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkatan absensi karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan

8. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat
9. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Menurut Sardiman (2014:85), fungsi motivasi ada tiga, yaitu:

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.

Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa fungsi motivasi bisa menjadi pendorong seseorang/individu untuk semangat melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Fungsi motivasi juga mendorong manusia untuk berbuat serta menentukan arah perbuatan yang dimana seseorang harus menentukan arah yang harus dikerjakan serta mengetahui perbuatan atau pekerjaan yang tidak harus dilakukan.

2.3. Kinerja Pegawai

2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Mangkunegara (2016:67) mengatakan bahwa “kinerja adalah hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Adapun tujuan kinerja pegawai yaitu (Rivai, 2014:549):

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktivitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar pegawai dan aktivitas kerja dalam organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bernardin dan Russel dalam Fauzi (2020:1) memberikan pengertian kinerja sebagai berikut: "Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu".

Menurut Prawirosentono (1999) dalam Fauzi (2020:3) mengartikan kinerja sebagai Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Prawirosentono (1999) dalam Sulaksono (2015:102) Sumber daya manusia sebagai aktor yang berperan aktif dalam menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena

upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi, untuk berkinerja dengan baik. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja organisasi (*corporate performance*) juga baik. Kinerja karyawan akan baik bila ia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah yang sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan masa depan yang lebih baik.

Dari pendapat Prawirosentono di atas terungkap bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut Gomes (2003) dalam Sulaksono (2015:107) mengatakan bahwa Kinerja adalah catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu. Sementara Rivai (2005) dalam Sulaksono (2015:107) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Miner dalam Sutrisno (2019:123) mengemukakan empat aspek dari kinerja yaitu sebagai berikut :

- a) Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
- b) Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berupa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan
- c) Waktu Kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan serta masa kerja yang telah dijalankan pegawai tersebut.

- d) Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman kerja.

Dengan beberapa aspek kinerja diatas dapat dikatakan bahwa individu mempunyai kinerja yang baik bila dia berhasil memenuhi keempat aspek tersebut sesuai dengan target atau rencana yang telah ditetapkan. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan yang diraih oleh pegawai dalam melakukan suatu aktivitas kerja dengan merujuk kepada tugasnya yang harus dilakukannya.

Menurut Widjaja (2006) dalam Sarjiyati (2021:91), pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). Selanjutnya berpendapat juga Musanef (2007) dalam Sarjiyati (2021:91) bahwa Pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik lembaga -lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha Pegawai adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta. Maka Pegawai merupakan seseorang yang bekerja di suatu sektor pemerintahan, dimana orang yang bekerja di salah satu sektor pemerintahan biasanya disebut dengan Pegawai Negeri.

Adapun perumusan tentang pengertian Pegawai Negeri diatur dalam Pasal 1 (1) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 yaitu: “Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri,

atau disertai tugas negara lainnya, digaji berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku”.

Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu orang penting bagi keberadaan suatu negara. Keberadaan Pegawai Negeri Sipil selain sebagai bagian eksekutif juga terdapat pada organ-organ Kenegaraan lainnya seperti Yudikatif maupun lembaga Legislatif. Berdasarkan Pasal 2 ayat (2) Undang-undang Nomor 43 tahun 1999, Pegawai Negeri Sipil terbagi menjadi beberapa kelompok, yaitu :

1. Pegawai Negeri Sipil Pusat (PNS Pusat) yaitu pegawai negeri sipil yang mendapat gaji dari APBN dan bekerja pada departemen, lembaga non departemen, kesekretariatan negara, lembaga-lembaga tinggi, instansi vertikal di daerah-daerah, serta kepaniteraan di pengadilan.
2. Pegawai Negeri Sipil Daerah (PNS Daerah) yaitu pegawai negeri sipil yang bekerja di Pemerintahan Daerah dan gajinya dibebankan pada APBD. Pegawai negeri sipil daerah terdiri atas PNS Daerah Provinsi dan PNS Daerah Kabupaten/Kota.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan Pegawai adalah tenaga kerja manusia dan seseorang yang bekerja pada suatu pemerintahan atau perusahaan. Jadi pegawai yang telah memenuhi syarat tertentu, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan bekerja pada pemerintahan atau organisasi.

2.3.2 Karakteristik Kinerja Pegawai

Dalam suatu organisasi pegawai dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, untuk itu pegawai harus memiliki ciri individu yang produktif.

Menurut Sedarmayanti (2020:51) harus ditumbuhkan dalam diri pegawai untuk

meningkatkan kinerjanya, adapun ciri-ciri atau karakteristik dari individu yang produktif antara lain:

- 1) Kepercayaan diri
- 2) Rasa tanggung jawab
- 3) Rasa cinta terhadap pekerjaan
- 4) Pandangan kedepan
- 5) Mampu menyelesaikan persoalan
- 6) Penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah
- 7) Memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungan

2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Simamora (1995) dalam Sulaksono (2015:103) memberikan definisi kerja pegawai sebagai tingkat hasil kerja dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerja yang diberikan. Dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja pegawai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan. Kinerja secara umum dipengaruhi tiga faktor yaitu :

1. Faktor Individual, yang terdiri dari kemampuan dan keahlian latar belakang, demografi.
2. Faktor Psikologis, yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, dan pembelajaran.
3. Faktor Organisasi, yang terdiri dari sumber daya, kompensasi, penghargaan, struktur dan *job design*.

Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (2016:193) antara lain:

a) Motivasi

Merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

b) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

c) Tingkat Stres

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi gangguan pelaksanaan pekerjaan mereka

d) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaliran dalam ruang kerja.

e) Sistem Kompensasi

Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh pegawai atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar pegawai lebih semangat untuk bekerja.

f) Komitmen

Komitmen dapat diartikan sebagai patuhan terhadap perjanjian yang telah dibuat pegawai bersama perusahaan atau organisasi. Semakin kuat komitmen maka semakin besar keinginan pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik.

2.3.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2016:44) menjelaskan pengukuran kinerja menggunakan aspek sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi.

Adapun menurut Sedarmayanti (2018:51) mengemukakan indikator-indikator

kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu penguasaan teknologi yang semakin berkembang pesat.
2. Ketetapan Waktu yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan.
3. Inisiatif yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab.
4. Kemampuan yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata dapat intervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
5. Komunikasi merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

2.4. Penelitian Terdahulu

1. Nerry Caroline (2016)

Nerry Carline dengan skripsi yang berjudul "Peran Camat Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Mentarang Di Kabupaten Malinau". Hasil penelitian yaitu bahwa Peran Camat Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Mentarang mendapatkan dukungan dalam meningkatkan semangat kerja pegawai namun

ditemukan berbagai permasalahan yang menghambat Peran Camat diantaranya yaitu minimnya dana dari pemerintah kabupaten malinau dan kurangnya sumber daya aparatur pegawai. Persamaan yaitu penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, Teknik pengumpulan data observasi, wawancara, dan dokumentasi. Perbedaan yaitu lokasi penelitian.

2. Ozi Mahdian Putra (2020)

Ozi Mahdian Putra dengan skripsi yang berjudul “Kepemimpinan Camat Dalam Memotivasi Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh”. Hasil penelitian yaitu menunjukkan bahwa tipe kepemimpinan yang digunakan oleh Camat Baiturrahman adalah tipe kepemimpinan demokratik yang mana semua keputusan dan kebijakan didasarkan pada hasil demokrasi. Adapun Tantangan yang dihadapi Camat Baiturrahman adalah kedisiplinan waktu para pegawai yang longgar dan kurang menjaga kualitas para pegawai. Persamaan yaitu menggunakan metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif, pengumpulan data wawancara dan data dokumentasi, membahas mengenai motivasi. Perbedaan tidak membahas mengenai Tipe Kepemimpinan dan teknik observasi.

3. Musdalifah (2020)

Musdalifah dengan skripsi yang berjudul “Motivasi Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kelurahan Campaga Kecamatan Tompobulu Kabupaten Bantaeng”. Hasil penelitian yaitu dapat dilihat berdasarkan 6 indikator motivasi yaitu indikator insentif pemberian motivasi dalam bentuk insentif di Kantor Kelurahan Campaga Kecamatan Tompobulu Kabupaten Bantaeng, sudah baik, pemberian bonus memang diberikan oleh pegawai yang mempunyai prestasi kerja, keamanan kerja terhadap para pegawai

di Kantor Kelurahan Campaga Kecamatan Tompobulu Kabupaten Bantaeng sudah baik. Persamaan yaitu penelitian kualitatif dengan tipe deskriptif Reduksi data, Penyajian data dan Penarikan kesimpulan. Perbedaan yaitu membahas mengenai motivasi lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai dan teknik pengumpulan data.

4. Nunung Munawaroh & Firman Mulyawan (2020)

Dengan judul jurnal “Motivasi Camat Kepada Pegawai Di Kantor Kecamatan Ngamprah Kabupaten Bandung barat”. Hasil penelitian yaitu motivasi yang diberikan pimpinan Camat cukup optimal, Walaupun masih ada beberapa kendala yakni terdapat beberapa oknum pegawai kurang semangat dalam bekerja, pada hubungan kerja pegawai masih kurang keharmonisan sehingga menurunkan motivasi kerja pegawai. Rekomendasi dalam penelitian ini yakni perlunya perbaikan intens terkait hubungan kerja pegawai, sarana prasarana dan fasilitas. Persamaan yaitu metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif . Perbedaan yaitu mengenai gaya dan kualitas kepemimpinan.

5. Emerius Weya (2021)

Dengan judul skripsi “Peran Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pemerintahan Kelurahan Keputih Kota Surabaya”. Hasil penelitian yaitu Kinerja aparat Kelurahan belum maksimal terlihat dari beberapa keluhan dari beberapa masyarakat mengenai pelayanan masyarakat terutama pelayanan administrasi, aparat belum begitu memahami mengenai pelaksanaan tata tertib administrasi, aparat juga kurang mampu menyelesaikan permasalahan pelayanan publik, selain itu pihak Kecamatan juga tidak peka terhadap fenomena-fenomena yang ada di lapangan, Camat lebih jarang memberikan pengarahan, sehingga menyebabkan pekerjaan yang

dilakukan aparat tidak terarah dengan baik Persamaan yaitu metode kualitatif.

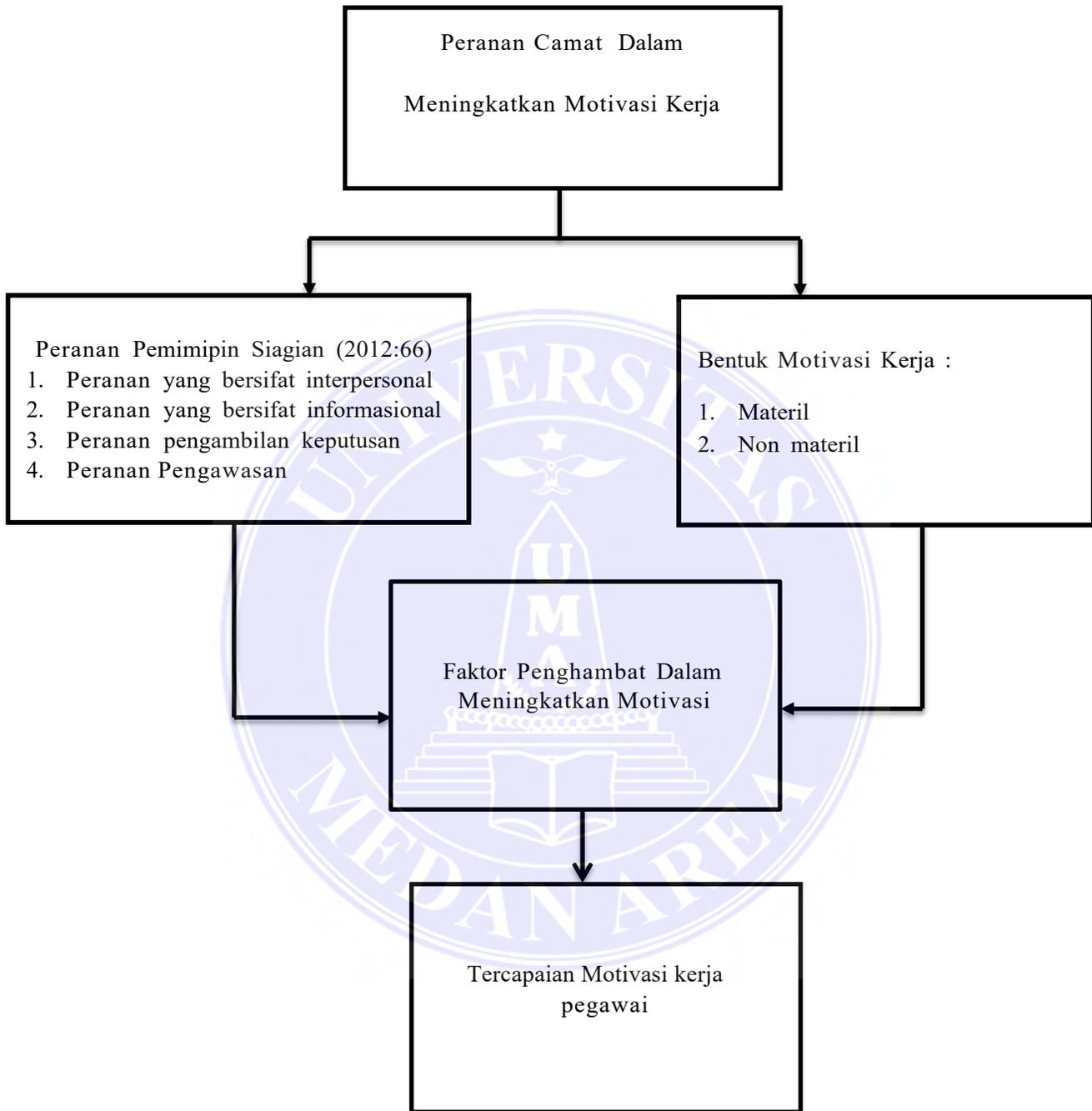
Perbedaan yaitu mengenai peran Camat meningkatkan pemerintah Kelurahan.

2.5. Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2015:19) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian yaitu:

Dalam kerangka pemikiran ini, peranan adalah posisi seseorang atau tempat tertentu yang di tentukan untuk diduduki oleh seseorang dalam proses p pencapaian tujuan salah satunya peranan Camat untuk meningkatkan motivasi kerja, dimana untuk melihat peranan seorang pemimpin dapat diukur dengan menggunakan 4 indikator menurut Siagian (2012:66), yaitu peranan yang bersifat interpersonal, peranan yang bersifat informasional, peranan pengambilan keputusan dan peranan pengawasan, sebagai berikut :

Gambar 1
Kerangka Berpikir



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif, artinya data tidak diambil dari angka-angka, tetapi data dari naskah, wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi, dan dokumen resmi lainnya. Menurut Sugiyono (2013:14), tujuan metode penelitian kualitatif adalah untuk menemukan pola hubungan interaktif, menemukan teori, menggambarkan realitas yang kompleks, dan memperoleh pemahaman makna.

Menurut Moleong (2016:6) penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll. Menurut Sugeng (2016:36) mengungkapkan penelitian kualitatif ditunjukkan untuk memahami fenomena - fenomena sosial dari sudut pandang atau perspektif subjek/partisipan. Oleh karena itu pendekatan kualitatif adalah pendekatan penelitian yang membutuhkan pemahaman yang mendalam dan menyeluruh tentang objek yang diteliti guna menjawab masalah untuk memperoleh data, kemudian menganalisis dan memperoleh kesimpulan penelitian dalam situasi dan kondisi tertentu.

3.1.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Siborong-borong, yang beralamat di Jl. Siliwangi No. 1, Ps. Siborong-borong, Kabupaten Tapanuli Utara.

3.1.2 Waktu Penelitian

Dalam Penyusunan skripsi ini, penulis akan melaksanakannya secara bertahap hingga penelitian ini selesai.

Tabel 1
Waktu Penelitian

No	Uraian Kegiatan	2021			2022								
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep
1	Penyusunan Proposal	■	■										
2	Seminar Proposal			■									
3	Perbaikan Proposal			■	■	■							
4	Pengambilan Data/Penelitian						■	■					
5	Penyusunan Skripsi						■	■	■	■	■		
6	Seminar Hasil											■	
7	Perbaikan Skripsi											■	
8	Sidang Meja Hijau											■	■

3.2. Informan Penelitian

Menurut Afrizal (2016:139) informan penelitian adalah orang yang memberikan informasi baik tentang dirinya ataupun orang lain atau suatu kejadian atau suatu hal kepada peneliti atau wawancara mendalam. Informan yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu:

1. Informan Kunci

Informan kunci yaitu mereka yang mengetahui dan memiliki berbagai informasi pokok yang diperlukan dalam penelitian. Adapun yang menjadi informan kunci dalam penelitian ini adalah Camat Siborong-borong yaitu Bapak Erwan Hutagalung, S.STP, M.SP.

2. Informan Utama

Informan utama yaitu mereka yang terlibat langsung dan mengetahui secara teknis dan detail tentang masalah penelitian. Adapun yang menjadi informan utama dalam penelitian ini adalah Sekretaris Camat Siborong-borong yaitu Bapak Jekson Sinaga.

3. Informan Tambahan

Informan tambahan yaitu mereka yang memberikan informasi tambahan sebagai pelengkap dalam pembahasan yang diteliti. Adapun yang menjadi informan tambahan dalam penelitian ini adalah Kasubbag Umum dan Kepegawaian yaitu Ibu Krista Loisa Damanik, S.Sos serta informan tambahan lainnya adalah pegawai Kantor Camat Siborong-borong yaitu Ibu Nenti Naibaho, A.Md.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk melaksanakan penelitian yang sesuai dengan apa yang diharapkan tentu kita harus mencari data, informasi, dan keterangan-keterangan berdasarkan fakta yang terjadi dilapangan. Adapun teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah:

1. Observasi

Observasi yang digunakan adalah dengan menggunakan metode observasi terus terang atau tersamar dimana dalam pengumpulan data dan informasi mengadakan langsung ke lokasi penelitian. Adapun lokasi yang menjadi tempat penelitian adalah pada Kantor Camat Siborong-borong yang beralamat di Jl. Siliwangi No. 10 Siborong- borong Kabupaten Tapanuli Utara.

2. Wawancara

Wawancara yaitu cara pengumpulan data yang dilakukan mengadakan proses komunikasi secara langsung dengan melakukan Tanya jawab kepada narasumber seputar informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, dengan menggunakan pedoman daftar pertanyaan yang telah disiapkan terlebih dahulu. Menurut Arikunto (2019: 155) wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan pewawancara untuk memperoleh informasi dari yang diwawancarai. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara Tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan agar memperoleh informasi yang relevan.

3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2019:314) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu baik berupa tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dokumentasi yang dimana bertujuan untuk mempelajari dan menelusuri data yang bersumber pada informasi yang bersumber dari dokumen seperti buku, jurnal, surat kabar, majalah, laporan kegiatan notulen rapat, daftar nilai, kartu hasil studi, transkrip, *website* dan yang sejenisnya sesuai dengan yang peneliti butuhkan.

3.4. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif, teknik analisis data yang digunakan sudah jelas, dimana analisis data diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam proposal (Sugiyono, 2019: 318):

1. Reduksi Data

Reduksi data yaitu mereduksi mereduksi data yang berarti merangkum, memilih hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang terpenting dicari tema dan pola (Sugiyono, 2019: 323). Dalam reduksi data peneliti melakukan analisis dengan cara mengorganisasikan data sehingga data tidak bertumpuk dan mudah untuk menganalisis data.

2. Penyajian Data

Penyajian data adalah menyusun informasi dengan cara tertentu sehingga memungkinkan dilakukan penarikan kesimpulan atau pengambilan tindakan.

Dalam penelitian ini peneliti menyajikan data menggunakan bentuk tabel, bagan atau *flowchart* dan sejenisnya untuk menguraikan secara singkat dan memudahkan penelitian dalam memahami apa yang terjadi dan apa yang seharusnya dilakukan peneliti.

3. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dalam penelitian kualitatif ditujukan untuk dapat menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan sejak awal, tapi mungkin juga tidak, karena seperti telah dikemukakan bahwa masalah atau rumusan masalah bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti berada di lapangan (Sugiyono, 2019: 329). Peneliti melakukan penarikan kesimpulan merupakan bagian penting dari kegiatan penelitian. Proses penarikan kesimpulan bertujuan untuk menganalisis dengan cara mencari makna dari data yang ada untuk menarik kesimpulan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti mengenai peranan Camat dalam memotivasi pegawai pada Kecamatan Siborong-borong, yaitu:

1. Peranan Camat Siborong-borong dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai belum baik. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya pemberian insentif kepada pegawai dan juga penghargaan yang dimana Camat hanya memberikan bingkisan pada hari natal.
2. Adapun faktor yang menjadi penghambat dalam meningkatkan motivasi kerja Pegawai Kecamatan Siborong-borong salah satunya yaitu fasilitas pendukung kerja yang kurang memadai, hal ini dapat dilihat dari kurangnya ketersediaan komputer, meja serta ruangan yang sempit dimana dalam satu ruangan terdapat lebih dari lima orang pegawai, tingkat pendidikan pegawai yang masih rendah dan kurang proporsionalnya antara pendidikan dengan jabatan yang diemban serta kurangnya pendidikan dan pelatihan.
3. Upaya yang dilakukan Camat Siborong-borong dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai kecamatan Siborong-borong ada dalam bentuk materil dan non materil seperti. Intensif/bonus, pemberian pujian dan sanksi, pelaksanaan struktur organisasi yang baik, pembagian tugas dan tanggung jawab, pendidikan dan pelatihan. Dari upaya tersebut pelaksanaannya kurang maksimal yaitu dalam pemberian intensif masih belum baik karena Camat jarang memberikan intensif

yang mana pegawai hanya menerima tunjangan penghasilan dari pemerintah (TPP). Untuk program pendidikan dan pelatihan di kantor Camat siborong-borong tidak ada hal itu sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan informan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan peneliti yang telah dikemukakan maka peneliti memberi saran tentang Peranan Camat dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai pada kantor Camat Siborong-borong adalah sebagai berikut:

1. Dalam menjalankan kepemimpinannya Camat harus tetap mempertahankan hubungan kerja yang harmonis dan kekeluargaan dengan pegawainya yang sudah terjalin dengan baik sehingga pelaksanaan tugas kantor dapat berjalan dengan baik.
2. Dalam upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai ada baiknya Camat memberikan intensif pada pegawai di setiap kegiatan agar pegawai lebih semangat untuk kedepannya dalam melakukan pekerjaan dan juga Camat lebih memperhatikan dan memberi kesempatan kepada pegawai untuk melakukan pendidikan dan pelatihan guna dalam mengembangkan ilmu dan keterampilan serta profesionalisme dalam bekerja karena dari segi tingkat pendidikan pegawai pada Kantor Camat Siborong-borong masih rendah.
3. Hendaknya Camat memberi perhatian untuk segera melengkapi segala fasilitas pendukung kerja yang kurang agar pelaksanaan setiap pekerjaan dan pelayanan di kantor lebih cepat terselesaikan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Afrizal. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Benardin, H. John dan Russel. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka.
- Fauzi, Akhmad, dan Rusdi Hidayat Nugroho. 2020. *Manajemen Kinerja*. Surabaya : Airlangga University Press.
- Handoko, Hani. 2016. *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia* . Yogyakarta: BPFEE.
- Harbani, Pasolong. 2013. *Teori Administrasi Publik*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2016. *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas* . Jakarta : Bumi Aksara.
- Hessel, Nogi. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana.
- Horoepoetri, Arimbi, dan Achmad Santosa. 2008. *Peran Serta Masyarakat Dalam Pengelolaan Lingkungan*. Jakarta: Walhi.
- Kartini, Kartono. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Mahis dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Masnirah, Saruji. 2002. *Kepemimpinan Tradisional Indonesia*. Bandung : STPDN Press.

- Miles, Matthew B, dkk. 2007. *Analisis Data Kualitatif Buku Sumber tentang Metode-metode Baru*. Terjemahan Tjetjep Rohendi Rohisi. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Miftah Toha, 2007. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers
- Moehariono. 2012. *Pengaruh Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moleong, Lexy J. 2016. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- _____. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Ndraha, Taliziduhu. 2012. *Kybernologi (Ilmu Pemerintahan Baru) Jilid 1-2*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Rivai, Veithzal dkk. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi, Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sardiman. 2014. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sarjiyati, Anik Tri Haryani, dan Bambang H. Sutrisno. 2021. *ASN ??? Netralitas ASN dalam Pemilu*. Yogyakarta : Deepublish Publisher.
- Sedarmayanti. 2020. *Membangun sistem Manajemen Kinerja Guna Meningkatkan Produktivitas Menuju Good Governance*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P, 2012. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Soekanto, Soerjono. 2012. *Teori Peranan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

_____. 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sulaksono, Hari. 2015. *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta : Deepublish Publisher

Sutikno, Sobry M. 2014. *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*. Lombok: Holistica.

Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

_____. 2019. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Prenadamedia

Thoha, Miftah. 2009. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Skripsi:

Emerius Weya. 2015. *Peran Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pemerintahan Kelurahan Keputih Kota Surabaya*. Skripsi. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Surabaya.

Musdalifah. 2020. *Motivasi Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kelurahan Campaga Kecamatan Tompobulu Kabupaten Bantaeng*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar.

Nerry Caroline. 2016. *Peran Camat Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Mentarang Di Kabupaten Malinau*. Skripsi. Universitas Mulawarman Samarinda. Samarinda.

Ozi Mahdian Putra. 2020. *Kepemimpinan Camat Dalam Memotivasi Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Camat Baiturrahman Kota Banda Aceh*. Skripsi Universitas Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Jurnal:

Alberto, dkk. 2014. *Peran Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Volume 3. Nomor 2. Halaman 2.

Nunung Munawaroh, dkk. 2020. *Motivasi Camat Kepada Pegawai Di Kantor Kecamatan Ngamprah Kabupaten Bandung Barat*. Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Volume 4. Nomor 2. Halaman 116.

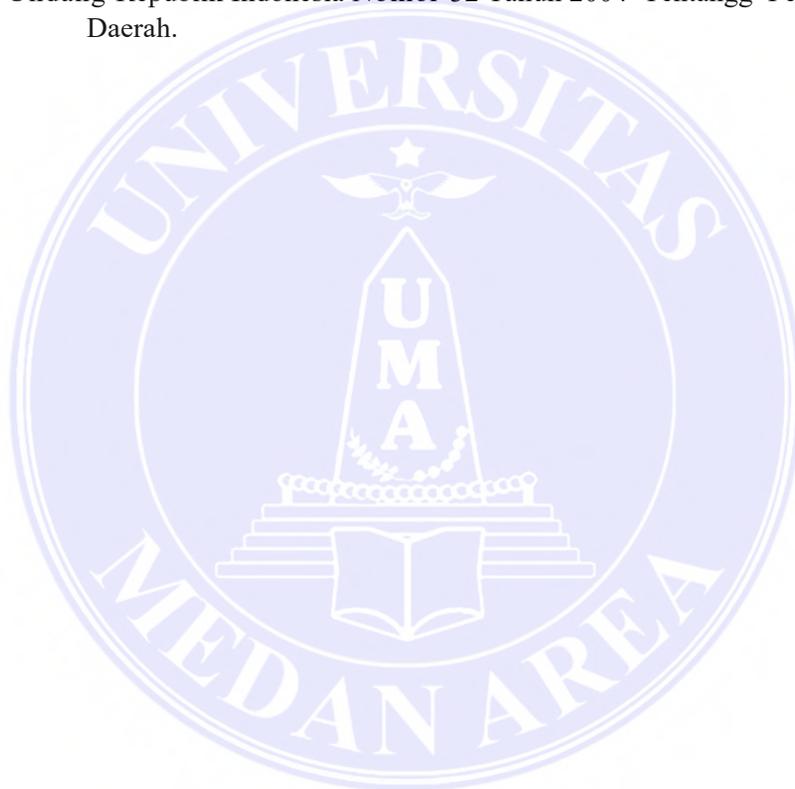
Reza Apriana. 2016. *Peran Camat Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Muara Badak Kabupaten Kutai Kartanegara* . Jurnal Administrasi Negara. Volume 4. Nomor 3. Halaman 4254.

Undang-Undang

Peraturan Daerah Kabupaten Tapanuli Utara Nomor 09 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat dan Tata Kerja Daerah Kabupaten Tapanuli Utara.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah.



LAMPIRAN

Lampiran 1: Dokumen Penelitian



**Gambar 1. Kantor Camat Siborong-borong
(Sumber: Dokumen Pribadi, Selasa, 22 Maret 2022)**



**Gambar 2. Ruangan Kantor Camat Siborong-borong
(Sumber: Dokumen Pribadi. Selasa, 22 Maret 2022)**



Gambar 3. Informan Inti
Bapak Erwan Hutagalung, S.STP, M.SP selaku Camat di Kecamatan Siborong-
borong
(Sumber: Dokumen Pribadi. Selasa, 22 Maret 2022)



Gambar 4. Informan Utama
Bapak Jekson Sinaga selaku Sekretaris Camat Siborong-borong
(Sumber: Dokumen Pribadi. Selasa, 22 Maret 2022)



Gambar 5. Informan Tambahan
Ibu Krista Loisa Damanik, S.Sos selaku Kepala Sub Bagian Umum dan
Kepegawaian Kecamatan Siborong-borong
(Sumber: Dokumen Pribadi. Selasa, 15 Maret 2022)



Gambar 6. Informan Tambahan
Ibu Nenti Naibaho, A.Md selaku Pegawai pada Kantor Camat Siborong-
borong
(Sumber: Dokumen Pribadi. Selasa, 15 Maret 2022)

Lampiran 2: Data Informan

1. Informan Inti

Nama : Erwan Hutagalung, S.STP, M.SP

Jenis Kelamin : Laki-laki

Usia : 35

Jabatan : Camat Medan Siborong-borong

2. Informan Utama

Nama : Jekson Sinaga

Jenis Kelamin : Laki-laki

Usia : 40

Jabatan : Sekretaris Camat Siborong-borong

3. Informan Tambahan

Nama : Krista Loisa Damanik, S.Sos

Jenis Kelamin : Perempuan

Usia : 51

Jabatan : Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

4. Informan Tambahan

Nama : Nenti Naibaho, A.Md

Jenis Kelamin : Perempuan

Usia : 29

Jabatan : Pegawai Siborong-borong