

**PERANAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN
MOTIVASI KERJA PEGAWAI KECAMATAN**
(Studi di Kantor Camat Langsa Lama, Kota Langsa)

TESIS

OLEH

KHAIRUN NISA SYAHLIA
NPM. 171801087



PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2019

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/8/23

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

Access From (repository.uma.ac.id)24/8/23

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK**

HALAMAN PERSETUJUAN

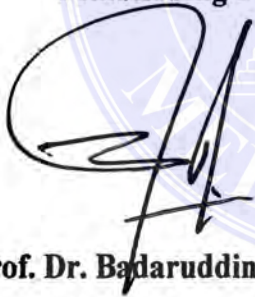
Judul : Peranan Camat dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Kecamatan (Studi di Kantor Camat Langsa Lama, Kota Langsa)

Nama : Khairun Nisa Syahlia

NPM : 171801087

Menyetujui

Pembimbing I



Prof. Dr. Badaruddin, M.Si

Pembimbing II



Dr. Warjio, MA

**Ketua Program Studi
Magister Ilmu Administrasi Publik**



Dr. Warjio, MA

Direktur



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/8/23

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

Access From (repository.uma.ac.id)24/8/23

ABSTRAKSI

**PERANAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN
MOTIVASI KERJA PEGAWAI
(Studi di Kantor Camat Langsa Lama, Kota Langsa)**

**Oleh
Khairun Nisa Syahlia**

Kemajuan kehidupan masyarakat saat ini yang terlihat dengan semakin meningkatnya pola pikir, pengetahuan dan sikap kritis pada masyarakat telah banyak menuntut perubahan pada segala bidang dan sektor kehidupan terutama pada kepemimpinan yang menuntut terciptanya aparatur yang handal dan profesional. Hal ini diharapkan pemimpin mampu menggerakkan bawahannya atau juga masyarakatnya dengan gaya kepemimpinannya yang sesuai dengan azas-azas Pancasila.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan induktif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kecamatan dan seluruh Kepala Desa di Kecamatan Langsa Lama dengan teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Dalam penelitian ini Pegawai Kecamatan sebagai pilihan penulis dalam pengkajiannya.

Fokus Penelitian yang dilakukan pada Kantor Camat Langsa Lama Kota Langsa, dimana dari hasil penelitian menunjukkan bahwa usaha yang dilakukan Camat dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui pelaksanaan struktur organisasi yang baik, pembagian tugas dan tanggung jawab yang sesuai dan jelas, membangun suasana dan hubungan kerja yang harmonis, pemberian penghargaan dan sanksi, mutasi dan promosi, pendidikan dan latihan. Dalam pelaksanaan usaha tersebut ada yang kurang maksimal yaitu mengenai pemberian penghargaan serta pendidikan dan latihan kepada pegawai sehingga mengakibatkan kurang termotivasinya pegawai. Sedangkan faktor lain yang menghambat dalam usahanya meningkatkan motivasi adalah kurangnya fasilitas pendukung kerja, rendahnya penghasilan pegawai kecamatan, rendahnya tingkat pendidikan pegawai kecamatan, masa kerja yang sudah lama serta usia pegawai yang tua.

Dengan demikian diperlukannya masukan dan saran terhadap peranan camat dalam memberikan motivasi yaitu dengan didorong keikutsertaan setiap perangkat kecamatan dalam menjadikan suasana kerja yang nyaman aman dan mampu menjaga kekeluargaan, disamping itu diharapkan camat dapat memberikan beberapa penghargaan maupun suatu masukan yang sifatnya mampu memotivasi para pegawainya agar dapat bekerja dengan baik sehingga nantinya dapat diajukan untuk promosi.

Kata Kunci : Peranan, Camat & Motivasi Kerja

ABSTRACT**THE ROLE OF THE HEAD SUBDISTRICT IN IMPROVING EMPLOYEE JOB MOTIVATION****(Study in The Langsa Lama sub-district , Langsa City)****By****Khairun Nisa Syahlia**

The progress of the current public life seen by ever increasing mindset, attitude and knowledge on critical community has many demanding changes in all areas and sectors of life especially on a demanding leadership the creation of a reliable and professional apparatus. It is expected the leader able to move his or her leadership style with the people that are in accordance with the principles of Pancasila.

The methods used in this research is descriptive research method using inductive approach. The population in this study are all officers of the districts and the whole Village in district of Langsa Lama with the techniques of sampling the sampling that is saturated. As for the data collection technique used is through observation, interview, questionnaire and the documentation. In this study the author's choice as a Sub Clerk in was notable.

The focus of research conducted at the Office of the head of the old city of Langsa Langsa, where the results of research show that the work done in increasing the motivation of working head of employees through the implementation of a good organizational structure, Division of tasks and the corresponding responsibilities and clear, build atmosphere and harmonious working relationships, appreciation and sanction, mutation and promotion, education and training. In the implementation of the business there are a insufficient regarding the granting of awards as well as education and training to an employee resulting in less termotivasinya employees. While other factors that hinder his attempts to boost the motivation of supporting facilities is a lack of work, low income employees subdistrict, low levels of education of kecamatan employees, long working period and the age of employees that old.

Thus the need for feedback and suggestions towards the role of motivation in giving head that is driven by the participation of each device makes working atmosphere in the subdistrict of comfortable safe and able to take care of family, besides expected to head can deliver some award or an input which is able to motivate his officers in order to work properly so that later it can be proposed for promotion.

Keywords: *Role, Sub-district Head, Motivation work*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
ABSTRACK	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Fokus Penelitian	7
1.3 Identifikasi Permasalahan	7
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Maksud Penelitian.....	8
1.6 Kegunaan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Landasan Normatif.....	9
2.1.1. Penanan Camat	9
2.1.2. Permenpan RB Nomor 20 Tahun 2008 tentang Penyusunan Indikator Kinerja Utama	11
2.1.3. Kecamatan dan Camat	12
2.2. Landasan Teoritis.....	18
2.2.1. Peranan.....	18
2.2.2. Kepemimpinan.....	19
2.2.3. Sifat-sifat Kepemimpinan	24
2.2.4. Gaya Kepemimpinan	24
2.2.5. Tipe Kepemimpinan	25

2.2.6. Camat	28
2.2.7. Motivasi	30
2.3. Teori Motivasi	35
2.3.1. Azas-azas Motivasi	36
2.3.2. Alat-alat Motivasi	37
2.3.3. Jenis-jenis Motivasi	38
2.3.4. Metode dan Tehnik Motivasi	38
2.4 Kerangka Pemikiran	46
2.5 Daftar Jurnal Hasil Penelitian Nasional Sebelumnya	47
BAB III METODE PENELITIAN	51
3.1. Desain Penelitian.....	51
3.2. Teknik pengumpulan data.....	53
3.3. Teknik analisis data.....	56
BAB IV GAMBARAN UMUM DAN PEMBAHASAN	59
4.1 Keadaan Umum Kecamatan Langsa Lama.....	59
4.1.1 Keadaan Geografis.....	59
4.1.2 Keadaan Demografis.....	60
4.1.3 Keadaan Ekonomi	61
4.1.4 Tingkat Kehidupan Masyarakat.....	62
4.1.5 Keadaan Sosial Budaya.....	63
4.1.6 Keadaan Pemerintahan Kecamatan Langsa Lama	65
4.2 Keadaan Pegawai Kecamatan Langsa Lama	68
4.2.1 Keadaan Pendidikan Pegawai Kecamatan Langsa Lama.....	68
4.2.2 Penghasilan Pegawai Kecamatan Langsa Lama.....	69
4.3 Peranan Camat dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Langsa Lama	70
4.3.1 Peranan yang bersifat Interpersonal.....	71
4.3.1.1 Peranan sebagai symbol keberadaan organisasi.....	71

4.3.1.2 Peranan sebagai pemimpin.....	72
4.3.1.3 Peranan selaku penghubung	74
4.3.2 Peranan yang bersifat Informasional.....	75
4.3.2.1 Peranan sebagai pemantau arus informasi	75
4.3.2.2 Peranan sebagai pembagi informasi.....	76
4.3.3 Peranan pengambilan keputusan	77
4.3.3.1 Peranan sebagai sebagai entrepreneur.....	77
4.3.3.2 Peranan sebagai perendam gangguan.....	77
4.3.3.3 Pembagi sumber dana dan daya	79
4.4 Faktor-faktor Motivasi Kerja Pegawai serta Upaya yang dilakukan	
 untuk meningkatkan motivasi kerja Pegawai	80
4.4.1 Faktor-faktor Motivasi Kerja Pegawai.....	80
4.4.1.1 Sarana dan Prasarana Kantor.....	80
4.4.1.2 Penghassilan Pegawai Kecamatan.....	83
4.4.1.3 Tingkat Pendidikan Pegawai Kecamatan	84
4.4.1.4 Masa Kerja dan Usia Pegawai Kecamatan	84
4.4.2 Usaha-usaha yang dilakukan Camat dalam Meningkatkan	
Motivasi Kerja Pegawai.....	87
4.4.2.1 Pelaksanaan Struktur Organisasi yang baik	87
4.4.2.2 Pembagian Tugas dan Tanggung jawab yang	
sesuai dan jelas.....	89
4.4.2.3 Membangun Suasana dan Hubungan Kerja	
yang Harmonis.....	91
4.4.2.4 Pemberian Penghargaan dan Sanksi.....	93
4.4.2.5 Mutasi dan Promosi.....	98
4.4.2.6 Pendidikan dan Latihan	99
4.5 Tingkat Motivasi Pegawai Kecamatan Langsa Lama.....	102
4.5.1 Pelaksanaan Apel Kerja	102
4.5.2 Pelaksanaan Jam Kantor	103
4.5.3 Pelaksanaan Tugas	105

BAB V	PENUTUP	108
5.1	Kesimpulan	108
5.2	Saran	110
DAFTAR PUSTAKA		111



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor menentukan keberhasilan suatu organisasi. Karena untuk menjalankan suatu organisasi tersebut memerlukan orang-orang yang mempunyai kualitas kerja yang tinggi. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan salah satu faktor menentukan berhasilnya organisasi.

Untuk menjalankan serta mencapai tujuan organisasi dibutuhkan seseorang yang mampu mempengaruhi, mengarahkan dan menggerakkan orang lain yang didasari kemampuan pribadi yang sanggup mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu ke tujuan yang dikehendaki organisasi. Sebagai seorang pemimpin yang bertanggung jawab atas jalannya organisasi, perlu melakukan upaya-upaya yang dapat menjadikan bawahannya bekerja dengan semangat tinggi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, seorang pemimpin harus mampu mengendalikan bawahannya seperti memberikan pengarahan pada pegawai dan memberikan motivasi. Motivasi sangat diperlukan supaya orang akan semangat dalam mengerjakan tugas yang di berikan oleh pimpinan. Disinilah pemimpin mempunyai peranan untuk memberikan motivasi, mengambil keputusan, serta memberikan arahan, sehingga pegawainya bisa melaksanakan tugas dengan maksimal.

Seorang pemimpin haruslah bersifat bijaksana, terlebih saat pemimpin itu dihadapkan dengan kompleksitas masalah. Hal tersebut mutlak dibutuhkan terlebih untuk keberlangsungan jalannya organisasi. Pemimpin juga harus memberikan

contoh yang baik, pemimpin harus mampu menjadi *role model* dalam setiap langkahnya, karena setiap langkahnya selalu diperhatikan dan ditiru oleh orang-orang disekitarnya, terlebih oleh bawahannya. Dengan memberikan contoh yang baik tentunya hal tersebut akan memberikan kenyamanan serta motivasi kerja pegawai. Hal tersebut akan memberikan efek peningkatan nilai dari suatu organisasi.

Kepemimpinan merupakan gejala universal yang ada sepanjang jaman pada semua kelompok manusia, dari yang tradisional sampai modern. Kehadiran pemimpin dalam setiap organisasi pemerintahan merupakan *condition sine qua non*, artinya kehadirannya mutlak diperlukan. Bahkan pemimpin biasa dianggap sebagai inti dari pemerintahan itu sendiri. Sehingga dapat dikatakan bahwa pemerintahan dimulai dari kepemimpinan.

Kepemimpinan muncul bersama-sama dengan adanya peradaban manusia; yaitu sejak zaman nabi-nabi dan nenek moyang manusia yang berkumpul bersama, lalu bekerja bersama-sama untuk mempertahankan eksistensi hidupnya menantang kebuasan binatang dan alam sekitarnya. Sejak itulah terjadi kerjasama antara manusia, dan ada unsur kepemimpinan. Pada saat itu pribadi yang ditunjuk sebagai pemimpin adalah orang-orang yang paling kuat, paling cerdas dan paling berani.

Dengan ringkas dapat dikatakan, pemimpin dan kepemimpinan itu dimanapun juga dan kapanpun juga selalu diperlukan, khususnya di zaman modern sekarang dan di masa yang akan datang.

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya sangat dipengaruhi beberapa faktor salah satunya adalah kelancaran penyelenggaraan pemerintahan yang didukung oleh mesin birokrasi pemerintahan yang handal.

Keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain yang dipimpinya dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sangat tergantung pada cara pemimpin menciptakan motivasi di dalam diri setiap bawahannya. Hal ini sesuai dengan yang diharapkan pada Kepemimpinan Pancasila, yaitu: *Ing ngarsa sung tuladha, Ing madya mangun karsa, Tut wuri handayani*. Artinya di depan sebagai suri tauladan, di tengah memberikan motivasi, di belakang mengendalikan.

Kepemimpinan yang profesional diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja bawahannya, sehingga dapat menghasilkan pelayanan prima pada masyarakat. Hal ini sesuai dengan salah satu misi Garis-garis Besar Haluan Negara dalam Tap MPR Nomor IV/MPR/1999, yaitu Perwujudan Aparatur Negara yang berfungsi melayani masyarakat, profesional, berdaya guna, produktif, transparan, bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Mengingat pentingnya peranan pemimpin dalam memberikan semangat dan motivasi kerja bagi Pegawainya, maka pemimpin dituntut untuk dapat mengetahui keinginan dan kebutuhan yang diperlukan oleh para Pegawainya.

Motivasi berkaitan erat dengan kebutuhan manusiawi, dan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang hingga seorang pemimpin harus dapat menata motivasi bawahannya agar mendapatkan hasil yang maksimal. Apabila hal tersebut di atas tidak dapat dilakukan seorang pemimpin dapat mengakibatkan

menurunnya moral dan produktivitas kerja yang tentunya diakibatkan oleh menurunnya motivasi aparatnya.

Motivasi kerja dalam diri Pegawai sangat mempengaruhi terhadap pelaksanaan tugas yang diembannya dalam pencapaian tugas organisasi. Pegawai yang tidak termotivasi dapat menghambat pelaksanaan tugas kantor yang pada akhirnya juga akan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Hal ini perlu disadari oleh pimpinan untuk dapat memperhatikan Pegawainya sebagai seorang manusia yang memerlukan dorongan serta dukungan, karena jika Pegawainya mempunyai motivasi yang tinggi maka juga akan memudahkan pimpinan dalam menggerakkan bawahan mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja kecamatan merupakan wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah. Kecamatan dipimpin oleh camat yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. camat mempunyai tugas membantu Walikota dalam penyelenggaraan Pemerintahan, Pembangunan dan kehidupan kemasyarakatan dalam wilayah Kecamatan. Jadi segala kegiatan di kecamatan merupakan tanggungjawab seorang camat.

Untuk mewujudkan hal tersebut khususnya penyelenggaraan pemerintahan ditingkat Kecamatan, kepemimpinan seorang Camat tentunya sangat dibutuhkan sebagai motor penggerak Pegawai Kecamatan.

Masnirah (2002:1) menyatakan bahwa:

Kepemimpinan (Leadership) adalah suatu kemampuan untuk menciptakan kegiatan suatu kelompok atau komunitas untuk mencapai suatu tujuan tertentu, atau dengan kata lain bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk menggerakkan atau mengarahkan orang-orang atau kelompok ke tujuan yang dikehendaki oleh seorang pemimpin.

Dari pengertian di atas terlihat betapa kepemimpinan Camat berperan terutama dalam menciptakan kegiatan suatu kelompok. Peran dalam arti menggerakkan bawahan serta menumbuhkan motivasi kerja yang tinggi, guna meningkatkan kualitas pelayanan, penyelenggaraan tugas umum pemerintahan, pelaksanaan pembangunan maupun pembinaan masyarakat. Mengingat sangat pentingnya motivasi dalam memperlancar pelaksanaan tugas Kecamatan serta pengaruhnya terhadap peningkatan produktivitas kerja, perlu diupayakan pemenuhan bermacam kebutuhan dari bawahan. Sedangkan kebutuhan sangat dipengaruhi oleh waktu, situasi dan kondisi saat itu.

Kaitannya dengan kepemimpinan Camat dalam menialankan tugasnya merupakan hal yang sangat penting dalam Sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Karena Camat merupakan Perangkat Daerah Kabupaten dan Daerah Kota yang berada diatas Kelurahan. Sebagaimana yang tersurat dalam Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 yang mengartikan Kecamatan adalah Wilayah kerja Camat sebagai Perangkat Daerah kabupaten dan Daerah Kota. Sebagai seorang Camat, salah satu tugasnya adalah menggerakkan dan mengarahkan seluruh Pegawainya supaya dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Keberhasilan Camat dalam memotivasi para Pegawainya supaya dapat bekerja secara baik, terletak pada kemampuan Camat dalam mengetahui dan memahami bawahannya satu-persatu yang ada dalam lingkungan organisasi yang dipimpinnya.

Peranan camat Langsa Lama harus memfokuskan pada upaya meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Selain itu bagaimana camat mengevaluasi pelaksanaan pekerjaan yang telah dilakukan oleh para pegawai, 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.

Kecamatan Langsa Lama merupakan ruang lingkup pemerintahan yang berhubungan langsung dengan masyarakat, maka dari itu camat berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Karena pegawai sangat berperan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kecamatan Langsa Lama merupakan salah satu organisasi pemerintahan yang memberikan pelayanan kepada masyarakat. Namun pada kenyataannya masih ditemukan kurangnya semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya misalnya masih ada pegawai yang bermain saat jam kerja kantor. Hal inilah dapat menyebabkan suatu pekerjaan menjadi terhambat. Untuk itu perlu ditingkatkan motivasi kerja pegawai, dan juga perlu adanya kesadaran pada diri sendiri sehingga hasil yang ingin dicapai akan maksimal.

Peningkatan kemampuan dan prestasi kerja bawahan merupakan usaha yang tepat untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas yang dihadapi yang menjadi tujuan organisasi pemerintahan tersebut. Guna mencapai hal tersebut di atas terdapat masalah-masalah yang dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Kurangnya pendidikan dan pelatihan yang diberikan pada Pegawai sehingga kualitas kinerja Pegawai Kecamatan Langsa Lama kurang.
2. Kondisi kerja kurang mendukung untuk meningkatkan motivasi kerja yang terlihat dengan kurang lengkapnya sarana dan prasarana pendukung kerja.

3. Masih rendahnya gaji para Pegawai mengakibatkan belum terpenuhinya kebutuhan primer/ sekunder.
4. Rendahnya motivasi kerja Pegawai yang terlihat dengan banyaknya yang menggunakan jam kerja dengan aktivitas lain.

Berdasarkan uraian hal tersebut diatas maka penulis mengambil penelitian dengan judul **“Peranan Camat Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai (studi di Kantor Camat Langsa Lama Kota Langsa)”**

1.2 Fokus Penelitian

Dalam penulisan ini yang menjadi fokus penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana peranan Camat dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai kecamatan. Saat ini masih banyak yang harus dilakukan Camat dalam membentuk suatu proses untuk memperoleh sumber daya aparatur yang berkualitas dan bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya.

1.3 Identifikasi Permasalahan

Dari uraian latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi masalah masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Peranan Camat Langsa Lama,dalam melaksanakan program visi misi nya terhadap motivasi pegawai ?
2. Faktor Apa saja yang mempengaruhi motivasi pegawai kecamatan, serta upaya yang dilakukan guna meningkatkan motivasi kerja pegawai?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan memahami tentang bagaimana peranan Camat Langsa Lama dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kecamatan Langsa Lama.
2. Untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai, serta upaya-upaya yang dilakukan Camat Langsa Lama dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kecamatan Langsa Lama.

1.5 Maksud Penelitian

Maksud diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memahami bagaimana Peranan Camat dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai kecamatan di Kecamatan Langsa Lama, faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja serta upaya yang dilakukan Camat dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai kecamatan di Kecamatan Langsa Lama.

1.6 Kegunaan

Adapun kegunaan yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan ilmu pemerintahan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai kecamatan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pemerintah Kota Langsa, khususnya pada Kantor Camat Kecamatan Langsa Lama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Normatif

2.1.1 Peranan Camat

Kehidupan manusia dalam berinteraksi baik dalam kelompok maupun individu masing-masing memiliki peran yang berbeda-beda. Organisasi merupakan wadah berkumpulnya setiap individu yang memiliki ikatan untuk mencapai sebuah tujuan tertentu yang hendak dicapai, dalam mencapai tujuan tersebut masing-masing individu tersebut memiliki peran. Peran memiliki definisi yang di kemukakan oleh beberapa tokoh atau ahli, masing-masing manusia atau individu memiliki perannya.

Menurut Soekanto, (2002: 268-269) Peranan merupakan aspek yang dinamis dari kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka hal ini berarti ia menjalankan suatu peranan. Keduanya tidak dapat dipisah-pisahkan dan saling bertentangan satu sama lain. Setiap orang mempunyai macam-macam peranan yang berasal dari pola-pola pergaulan hidupnya. Hal tersebut sekaligus berarti bahwa peranan menentukan apa yang diperbuatnya bagi masyarakat kepadanya. Peranan lebih banyak menekankan pada fungsi, penyesuaian diri dan sebagai suatu proses.

Lebih lanjut Menurut Soekanto (2002: 441), Mengemukakan dari aspek *role* dalam kehidupan secara individu maupun organisasi unsur-unsur peranan atau *role* adalah:

- 1) Aspek dinamis dari kedudukan
- 2) Perangkat hak-hak dan kewajiban
- 3) Perilaku sosial dari pemegang kedudukan
- 4) Bagian dari aktivitas yang dimainkan seseorang.

Hubungan-hubungan sosial yang ada dalam masyarakat, merupakan hubungan antara peranan-peranan individu dalam masyarakat. Sementara peranan itu sendiri diatur oleh norma-norma yang berlaku dalam masyarakat. Jadi seseorang menduduki suatu posisi dalam masyarakat serta menjalankan suatu peranan. Soekanto (2002 : 246) mengatakan ada tiga hal cakupan peranan , 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 kemasyarakatan.
2. peranan adalah suatu konsep tentang apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi
3. peranan juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat.

Dalam Undang- Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang ASN menyatakan bahwa:

- Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
- Pegawai Aparatur Sipil Negara (Pegawai ASN) adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang- undangan.

Penilaian kinerja PNS yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 yaitu terdapat pada pasal 76 dan 77, sebagai berikut:

Pasal 76

- (1) Penilaian PNS dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit tau organisasi, dengan memperhatikan target,

- (2) Penilaian kinerja PNS dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.

Pasal 77

- (1) Penilaian kinerja PNS berada dibawah kewenangan Pejabat yang berwenang pada Instansi Pemerintahan masing-masing.
- (2) Penilaian kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didelegasikan secara berjenjang kepada atasan langsung dari PNS.
- (3) Penilaian kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahannya.
- (4) Hasil penilaian kinerja PNS disampaikan kepada tim penilai kinerja PNS.
- (5) Hasil penilaian kinerja PNS digunakan untuk menjamin objektivitas dalam pengembangan PNS, dan dijadikan sebagai perdyaratan dalam pengangkatan jabatan dan kenaikan pangkat, pemberian tunjangan dan sanksi, mutasi, dan promosi, serta untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.
- (6) PNS yang penilaian kinerjanya tidak mencapai target dikenakan sanksi administrasi sampai dengan pemberhentian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

2.1.2 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 20 Tahun

2008 tentang Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Utama

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 20 Tahun 2008 tentang Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Utama sebagai berikut:

1. Kinerja adalah unjuk kerja dan prestasi kerja atau hasil kerja yang diwujudkan dalam melakukan suatu kegiatan atau pengamatan pencapaian tujuan dan sasaran tertentu.
2. Kinerja adalah upaya dalam mencapai hasil dan capaiannya (*accomplishment*).
3. Kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang hendak telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur.

Pengukuran kinerja pegawai pada instansi pemerintah dapat dilihat melalui Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Pada laporan tersebut dapat melihat seberapa jauh kinerja pegawai pada tahun tersebut dalam mencapai suatu sasaran kinerja yang telah direncanakan. Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 pasal 18 dijelaskan bahwa Laporan Akuntabilitas Kinerja dimanfaatkan untuk:

1. Bahan evaluasi akuntabilitas kinerja bagi pihak yang membutuhkan.
2. Penyempurnaan dokumen perencanaan periode yang akan datang
3. Penyempurnaan pelaksanaan program dan kegiatan yang akan datang.
4. Penyempurnaan berbagai kebijakan yang diperlukan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa indikator Kinerja digunakan sebagai dasar penilaian pencapaian tujuan organisasi serta berguna untuk menunjukkan perkembangan organisasi atau instansi tersebut.

2.1.3 Kecamatan dan Camat

Camat merupakan pemimpin Kecamatan sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota camat berkedudukan sebagai pemimpin dan koordinator penyelenggaraan pemerintah di wilayah kecamatan berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota melalui Sekretaris Daerah Kabupaten atau Kota. Camat diangkat oleh Bupati/ Walikota atas usul Sekretaris Daerah kabupaten atau kota terhadap Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 diatur pada Pasal 224 tentang Pemerintahan Daerah:

- (1) Kecamatan dipimpin oleh seorang kepala kecamatan yang disebut camat berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota Sekretaris Daerah.
- (2) Bupati/Walikota wajib mengangkat Camat dari Pegawai Negeri Sipil yang menguasai pengetahuan teknis pemerintahan dan memenuhi persyaratan kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pengangkatan Camat yang tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2) dibatalkan keputusan pengangkatannya oleh Gubernur sebagai wakil Pemerintahan Pusat.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 Pasal 112 tentang Pemerintahan

Aceh sebagai berikut:

- (1) Kecamatan dipimpin oleh Camat.
- (2) Dalam pelaksanaan tugasnya Camat memperoleh pelimpahan sebagai kewenangan Bupati/Walikota untuk menangani urusan pemerintahan Kabupaten/Kota.
- (3) Selain tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Camat juga menyelenggarakan tugas umum pemerintahan meliputi:
 - a. Menyelenggarakan kegiatan pemerintahan pada tingkat Kecamatan;
 - b. Membina penyelenggaraan pemerintahan Mukim, Kelurahan, dan Gampong;
 - c. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan Mukim, Kelurahan, dan Gampong;
 - d. Mengkoordinasikan:
 - 1) Kegiatan pemberdayaan masyarakat;
 - 2) Upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
 - 3) Penerapan dan penagakan peraturan Perundang-undangan; dan
 - 4) Pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum.
- (4) Pengangkatan dan pemberhentian Camat dilakukan oleh Bupati/Walikota.
- (5) Camat sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diangkat oleh Bupati/Walikota atas usul sekretaris daerah kabupaten/kota dari Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan Perundang-undangan.
- (6) Camat dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dibantu oleh perangkat kecamatan yang dalam pelaksanaan tugasnya bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota melalui Sekretaris daerah Kabupaten/Kota.
- (7) Perangkat Kecamatan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Camat.
- (8) Ketentuan lebih lanjut mengenai hal sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5), ayat (6), dan ayat (7) diatur Peraturan Bupati/Walikota dengan berpedoman pada Qanun Kabupaten/Kota.

Peraturan Nomor 19 Tahun 2008 tentang Kecamatan, dijelaskan bahwa:

Kecamatan atau sebutan lain adalah wilayah kerja Camat sebagai perangkat daerah Kabupaten/Kota. Sedangkan Camat atau sebutan lain adalah pemimpin dan koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kerja kecamatan yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan kewenangan pemerintahan dari Bupati/Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan.

Sebagaimana yang kita ketahui, Kecamatan adalah suatu wilayah administratif yang memiliki batas wilayah tertentu. Kantor Kecamatan adalah salah satu tempat penyelenggaraan pelayanan pemerintah kepada masyarakat. Kedudukan Kecamatan dijelaskan pada pasal 221 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 berikut:

- (1) Daerah Kabupaten/Kota membentuk Kecamatan dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintah, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat Desa/Kelurahan.
- (2) Kecamatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk dengan Perda Kabupaten/Kota berpedoman pada peraturan pemerintah.
- (3) Rancangan Perda Kabupaten/Kota tentang pembentukan Kecamatan yang telah mendapatkan persetujuan bersama Bupati/Walikota dan DPRD Kabupaten/Kota, sebelum ditetapkan oleh Bupati/Walikota disampaikan kepada Menteri melalui Gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat untuk mendapat persetujuan.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah pada pasal 209 menjelaskan bahwa Kecamatan adalah perangkat daerah Kabupaten/kota, sebagaimana dijelaskan pada ayat (2) huruf f, sebagai berikut:

Perangkat Daerah Kabupaten/Kota terdiri atas:

- a. Sekretariat Daerah;
- b. Sekretariat DPRD

- c. Inspektorat
- d. Dinas
- e. Badan; dan
- f. Kecamatan.

Jadi Kecamatan dibentuk dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan artinya dengan adanya Kecamatan, Camat sebagai pimpinan tertinggi di Kecamatan harus dapat mengkoordinasikan semua urusan pemerintahan di Kecamatan, kemudian juga Camat harus memberikan pelayanan publik di Kecamatan dan juga pemberdayaan masyarakat Desa/Kelurahan.

Kecamatan merupakan suatu organisasi pemerintahan yang secara langsung maupun tidak langsung mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Pengertian organisasi itu sendiri menurut Siagian (1992:24) adalah

“setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai sesuatu tujuan bersama dan terikat secara formal dalam suatu ikatan hirarki di mana selalu terdapat hubungan antara seorang atau sekelompok orang yang disebut pimpinan dan seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan”

Sebagai kumpulan orang tidak lain organisasi sebagai wadah. Organisasi sebagai wadah, berarti :

1. Organisasi merupakan penggambaran jaringan hubungan kerja dan pekerjaan yang sifatnya formal atas dasar kedudukan atau jabatan yang diperuntukkan untuk setiap anggota organisasi.
2. Organisasi merupakan susunan hirarki yang secara jelas menggambarkan garis wewenang dan tanggung jawab.

3. Organisasi merupakan alat yang berstruktur permanen yang fleksibel (dimungkinkan dilakukan perubahan), sehingga apa yang terjadi dan akan terjadi dalam organisasi relatif tetap sifatnya dan karenanya dapat diperkirakan.

Sedangkan organisasi sebagai proses pembagian kerja dan sistem kerja sama, sistem hubungan atau sistem sosial, tidak lain adalah organisasi sebagai proses yang lebih bermakna sebagai aktivitas pengorganisasian (*organizing*).

Menurut Max Weber dalam silalahi (1992:24), suatu organisasi atau kelompok kerja sebagai suatu tata hubungan sosial yang dihubungkan dan dibatasi oleh aturan-aturan mempunyai unsur-unsur properties sebagai berikut :

1. Organisasi merupakan tata hubungan sosial; di mana setiap individu yang melakukan kerja sama melakukan proses interaksi dengan individu lainnya.
2. Organisasi mempunyai batasan-batasan tertentu (*boundaries*); di mana individu yang melakukan interaksi dengan individu lainnya tidak didasarkan atas kemauan sendiri, melainkan berdasarkan dan dibatasi oleh peraturan-peraturan yang telah disepakati.
3. Organisasi merupakan suatu kumpulan tata aturan, yang bisa membedakan suatu organisasi dengan kumpulan-kumpulan kemasyarakatan lain. Tata aturan ini menentukan proses interaksi di antara orang-orang yang melakukan kerja sama sehingga interaksi tersebut tidak muncul begitu saja.

4. Organisasi merupakan suatu kerangka hubungan yang berstruktur dan menunjukkan wewenang, tanggung jawab dan pembagian kerja untuk menjalankan suatu fungsi.

Menurut Amitai Etzioni dalam silalahi (1992:125), organisasi merupakan pengelompokan orang-orang yang sengaja disusun untuk mencapai tujuan tertentu.

Pada umumnya organisasi ditandai oleh ciri-ciri sebagai berikut :

1. Adanya pembagian dalam pekerjaan, kekuasaan dan tanggung jawab komunikasi yang merupakan bentuk-bentuk pembagian yang tidak dipolakan begitu saja atau disusun menurut cara-cara tradisional, melainkan sengaja direncanakan untuk dapat lebih meningkatkan usaha mewujudkan tujuan tertentu.
2. Ada pengendalian usaha-usaha organisasi serta mengarahkan organisasi sesuai tujuannya; pusat kekuasaan harus juga secara kontinu mengkaji sejauh mana hasil yang telah dicapai oleh organisasi, dan apabila memang diperlukan harus juga menyusun lagi pola-pola baru guna meningkatkan efisiensi.
3. Penggantian tenaga; dalam hal ini tenaga yang dianggap tidak bekerja sebagaimana diharapkan, dapat diganti oleh tenaga lain. Demikian juga organisasi dapat mengkombinasikan lagi anggotanya melalui proses pengalihan maupun promosi.

Dari beberapa definisi di atas, dapat dikemukakan beberapa karakteristik untuk disebut sebagai organisasi, yaitu :

1. kolektivitas sekelompok orang yang bekerja sama, berdasarkan

2. proses interaksi hubungan kerja, berdasarkan
3. pembagian kerja, yang ditentukan oleh
4. otoritas yang tersusun secara hirarkhis dalam
5. strukturisasi fungsi dan peranan, untuk mencapai
6. tujuan.

Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 menyebutkan bahwa Camat adalah perangkat Daerah Kabupaten dan Daerah Kota yang mempunyai wilayah kerja yang disebut Kecamatan.

Camat juga harus dapat melakukan pembinaan terhadap pegawainya, sehingga pegawai dapat bekerja dengan semangat yang tinggi. Untuk itu diperlukan upaya-upaya Camat dalam memotivasi kerja pegawainya, sehingga pencapaian tujuan organisasi semakin lancar dan menghasilkan pelayanan prima pada masyarakat.

2.2 Landasan Teoritis

2.2.1 Peranan

Menurut Wibawa (2000:81) Menyatakan bahwa peranan adalah keseluruhan hubungan perilaku seseorang dilihat dari fungsi organisasi. Sedangkan Soekanto (2001:268) memberikan pengertian tentang peranan, peranan (*role*) merupakan aspek dinamis kedudukan (status) apabila seseorang melakukan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan.

Dalam menentukan variable Peranan, terdapat contoh peranan yang diutarakan oleh Sutrisno (2009 : 219) yaitu terdiri :

- a. Peranan yang bersifat Interpersonal
- b. Peranan yang bersifat Informasional

- c. Peranan pengambilan Keputusan.

2.2.2 Kepemimpinan

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

Sebagai pembandingan antara pemimpin dan pimpinan, maka yang dikatakan sebagai pemimpin adalah orang yang dipilih oleh anggota organisasi untuk memimpin. Untuk menjadi seorang pemimpin tidak diperlukan adanya Surat Keputusan. Sedangkan pimpinan merupakan orang yang ditunjuk oleh pihak yang lebih atas untuk memimpin, oleh sebab itulah untuk menjadi seorang pimpinan diperlukan adanya Surat Keputusan yang menyatakan seseorang diberikan hak dan kewajiban untuk memimpin.

Pengertian pemimpin menurut Kartini Kartono (2003: 74) adalah “Pribadi yang memiliki ketrampilan teknis, khususnya dalam satu bidang, hingga ia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan kreativitas, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan organisasi”.

Menurut Siagian (Sutrisno, 2009:213) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu tidak disenanginya. Menurut Terry (Sutrisno, 2009:214) mengatakan kepemimpinan ialah sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Secara luas kepemimpinan menurut Zainun

(Sutrisno, 2009:214) adalah sebagai usaha yang terorganisasi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya, dan finansial guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengertian kepemimpinan menurut Terry dalam Kartini Kartono (2003:49), bahwa “Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok”.

Kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok melalui pencapaian tujuan (Robbins, 1988:117). Senada dengan Robbins, Arnold dan Feldman dalam Oman Sukmana (2016: 164) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi (*influence*), dimana dalam kepemimpinan melibatkan upaya pemimpin (*leader*) untuk memengaruhi perilaku satu atau beberapa orang lainnya.

Menurut S. Pamudji (1989:8), “Kepemimpinan merupakan salah satu cara untuk menggerakkan (*actuating*) dan yang terakhir adalah salah satu fungsi manajemen (*management*)”.

Sedangkan Ordwey Tead dalam Kartini Kartono (2003:49) mengatakan kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Dalam bukunya yang berjudul pemimpin dan kepemimpinan Kartini Kartono (2003:48) 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.

Jelasnya sifat-sifat utama dari pemimpin dalam kepemimpinannya harus sesuai dan dapat diterima oleh kelompoknya; juga bersangkutan, serta cocok dan pas dengan situasi dan zamannya.

2. Pada umumnya pemimpin itu juga memiliki beberapa sifat superior, melebihi kawan-kawan lainnya atau melebihi para penguikutnya. Paling sedikit dia harus memiliki superioritas dalam satu atau dua kemampuan/keahlian, sehingga kepemimpinannya bisa berwibawa.

Dari beberapa definisi tersebut dapat kita ambil kesimpulan yang terdapat dalam kepemimpinan antara lain:

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.

Dari berbagai pandangan atau pendapat mengenai arti, batasan atau definisi kepemimpinan, Wahjosumidjo (1994:26), memberikan gambaran bahwa kepemimpinan dilihat dari sudut pendekatan apapun mempunyai sifat universal.

1. Kepemimpinan adalah suatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti kepribadian (*personality*), kemampuan (*ability*) dan kesanggupan (*capability*)
2. Kepemimpinan adalah serangkaian kegiatan (*activity*) pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri.

3. Kepemimpinan adalah sebagai proses antara hubungan atau interaksi antara pemimpin, bawahan dan situasi.

Menurut Gusfield dalam Snow, Soule, & Kriesi (2004:172) fungsi pemimpin (*leader*) dalam suatu gerakan yakni sebagai mobilisator (*mobilizer*), menginspirasi partisipan (*inspiring participants*) dan diluar gerakan pemimpin berfungsi sebagai artikulator yang menghubungkan antara gerakan dengan masyarakat luas. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan pribadi yang merupakan kelebihan dibanding dengan anggotanya, sehingga anggota tersebut dapat dipengaruhi dan diajak untuk melakukan sesuatu sesuai dengan keinginannya. Hal tersebut dilakukan karena adanya kewibawaan dan kekuasaan pemimpin yang dihormati oleh anggotanya sendiri. Dan pemimpin tersebut harus dapat menerapkan kemampuannya sesuai dengan situasi dan kondisi lingkungan kerjanya.

Setiap pemimpin mempunyai jiwa kepemimpinan dan karakteristik yang berbeda-beda dengan bobot dan kualitas yang berbeda pula. Ia mempunyai sifat, kebiasaan, tingkah laku dan kepribadian yang berbeda-beda yang merupakan ciri khas yang membedakan antara pemimpin satu dengan pemimpin yang lain.

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 bukan pertama-tama terletak pada kedudukan yang ditempati. Inti kepemimpinan adalah fungsi atau tugas. Dia ada demi sesuatu yang lain, bukan demi dirinya sendiri. Titik perhatiannya adalah tujuan dan cita-cita yang mau dicapai, bukan kepentingan sendiri. Tujuan serta cita-cita itu harus dicapai karena berguna, bermanfaat dan

penting bagi kesejahteraan kehidupan banyak orang. 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.

Sadar bahwa tujuan dan cita-cita itu baik demi kesejahteraan orang banyak, seorang pemimpin berusaha mempengaruhi, mengajak, mengumpulkan, menggerakkan dan memotivasi banyak orang untuk bersama-sama bekerja mencapai tujuan dan cita-cita itu. Dalam lembaga atau kegiatan-kegiatan dimana tujuan dan cita-cita itu sudah jelas dirumuskan, seperti misalnya dalam lembaga pendidikan, tugas pemimpin tinggal memperingatkan kembali, memperdalam pengertian bersama, atau menggali lebih jauh lagi tujuan dan cita-cita itu.

Kepemimpinan 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 di atas, 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.

2.2.3 Sifat-sifat kepemimpinan

Upaya untuk menilai sukses atau gagalnya pemimpin itu antara lain dilakukan dengan mengamati dan mencatat sifat-sifat dan kualitas/mutu perilakunya, yang dipakai sebagai kriteria untuk menilai kepemimpinannya.

Orward Tead dalam Kartini Kartono (2003:37) berpendapat bahwa seorang pemimpin harus mempunyai sifat-sifat :

1. Energi jasmaniah dan mental.
2. Kesadaran tujuan dan arah.
3. Antusiasme.
4. Keramahan dan kecintaan.
5. Integritas.
6. Penguasaan teknis.
7. Ketegasan dalam mengambil keputusan.
8. Kecerdasan.
9. Ketrampilan mengajar.
10. Kepercayaan.

2.2.4 Gaya Kepemimpinan

Pamudji (1989:123) membagi gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. Gaya motivasi.

Yaitu pemimpin dalam menggerakkan orang-orang dengan mempergunakan motivasi baik yang merupakan imbalan ekonomis, dengan memberikan hadiah-hadiah (*reward*), jadi bersifat positif, maupun yang berupa ancaman hukuman (*punish*), jadi bersifat negatif.

2. Gaya kekuatan.

Yaitu pemimpin yang cenderung menggunakan kekuatan untuk menggerakkan orang-orang. Dari cara menggunakan kekuasaan akan menentukan gaya kepemimpinannya dalam tiga kelompok:

- a. Gaya otokratik, yaitu pemimpin yang menggantungkan pada kekuasaan formalnya, organisasi dipandang sebagai milik pribadi, mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
- b. Gaya partisipatif, yaitu pemimpin yang memandang manusia adalah makhluk yang bermartabat dan harus dihormati hak-haknya.
- c. Gaya bebas, yaitu kepemimpinan yang hanya mengikuti kemauan pengikut, menghindarkan diri dari penggunaan paksaan atau tekanan.

3. Gaya pengawasan.

Yaitu kepemimpinan yang dilandaskan pada perhatian seorang pemimpin terhadap perilaku kelompok. Dalam hal ini gaya pengawasan dapat dibedakan antara lain ;

- a. Berorientasi pada pegawai, pemimpin selalu memperhatikan anak buahnya sebagai manusia yang bermartabat.
- b. Berorientasi pada produksi, pemimpin selalu memperhatikan proses produksi serta metode-metodenya.

2.2.5 Tipe Kepemimpinan

Situasi dan kondisi yang berkembang di dalam kelompok atau masyarakat sangat mempengaruhi tipe kepemimpinan yang akan diterapkan. Tentunya hal ini menjadi persoalan yang sangat penting. Apabila tipe kepemimpinan yang diterapkan tepat sasaran maka seorang pemimpin akan diterima di kalangan kelompoknya, namun sebaliknya bila ia menginginkan tipe yang berlawanan dengan kelompoknya, maka ia akan ditolak dari kelompok atau masyarakat tersebut.

Terry dalam Pamudji (1989:143) menggolongkan kepemimpinan dalam 6 tipe:

1. Kepemimpinan Pribadi

Tipe ini merupakan kepemimpinan langsung antara pemimpin dan pengikutnya. Hubungan ini dilakukan secara timbal balik antara atasan dan bawahan, dimana segala permasalahan yang dihadapi oleh seorang pemimpin akan diselesaikan secara pribadi dan masalah yang dihadapi bawahan akan disampaikan secara pribadi kepada pemimpin tersebut, sehingga setiap persoalan dan masalah yang ada akan segera dapat diatasi. Tipe ini biasanya diterapkan pada organisasi yang kecil dan sederhana, dimana pengikut atau bawahannya dalam jumlah yang terbatas.

2. Kepemimpinan Non Pribadi

Kepemimpinan ini dilakukan secara tidak langsung atau secara kedinasan yaitu melalui jalur prosedur yang telah ditetapkan. Kepemimpinan ini lebih menitikberatkan hubungan formal antara pemimpin dan bawahannya, sehingga dalam mengatasi masalah yang ada pemimpin tersebut akan mengutamakan jalur kedinasan dan tidak melibatkan hubungan pribadi terhadap bawahannya tersebut. Kepemimpinan ini biasanya diterapkan pada organisasi besar yang memiliki banyak anggota atau bawahan dan mempunyai ruang lingkup yang cukup luas.

3. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter ini mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi. Kepemimpinan otoriter biasanya menentukan

kebijaksanaan menurut keinginannya sendiri tanpa memperhatikan pengikut atau bawahannya. Tipe ini akan baik diterapkan dalam keadaan mendesak atau keadaan yang kacau, dimana pengikut atau bawahannya sulit untuk diajak bermusyawarah.

4. Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis yaitu kepemimpinan yang selalu menerima masukan, kritikan dan saran dari pengikut atau bawahannya di dalam setiap mengambil keputusan. Setiap persoalan atau masalah yang ada selalu dimusyawarahkan agar keputusan tersebut merupakan suatu keputusan dari, oleh dan untuk rakyat, sehingga keputusan tersebut merupakan keputusan yang tepat dalam pencapaian tujuan bersama.

5. Kepemimpinan Kebapakan

Kepemimpinan ini mempunyai sifat kebapakan, di mana pemimpin bertindak selaku pendidik, pengasuh, penasehat sekaligus sebagai pelindung bawahan atau pengikutnya. Kepemimpinan ini biasanya diterapkan di wilayah terpencil, di mana masyarakatnya masih memerlukan figur pemimpin yang kebapakan,

6. Kepemimpinan Alamiah

Kepemimpinan ini merupakan kepemimpinan yang tidak dibentuk, akan tetapi timbul secara alamiah oleh bakat alami yang dibawa sejak lahir. Kepemimpinan timbul dengan sendirinya karena lingkungannya menganggap bahwa dia memiliki kelebihan yang tidak dimiliki oleh kelompoknya.

2.2.6 Camat

Pemerintah Kecamatan adalah organisasi formal yang dipimpin oleh seorang camat. William G Scot dalam Kartono (2003) Mengemukakan “Organisasi formal merupakan sistem kegiatan-kegiatan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja secara bersama-sama menuju kearah tujuan bersama dibawah kewenangan dan kepemimpinan (Kartono, 2003:8)”.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 Pasal 66 mengatakan bahwa :

1. Kecamatan merupakan perangkat Daerah Kabupaten dan Daerah Kota yang dipimpin oleh Kepala Kecamatan.
2. Kepala Kecamatan disebut Camat.
3. Camat diangkat oleh Bupati/Walikota atas usulan Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota dari Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat.
4. Camat menerima sebagian pelimpahan kewenangan pemerintahan dari Bupati/Walikota.
5. Camat bertanggung jawab kepada Bupati / Walikota.
6. Pembentukan Kecamatan ditetapkan dengan Peraturan Daerah.

Dengan demikian kedudukan Camat bukan lagi sebagai Kepala Wilayah dan penguasa tunggal di bidang pemerintahan, mengkoordinasikan pembangunan dan membina kehidupan masyarakat di segala bidang, namun sekarang merupakan Perangkat Daerah yang diangkat oleh Bupati/Walikota dan melaksanakan tugas yang merupakan sebagian pelimpahan kewenangan dari Bupati/Walikota maka dalam hal ini Camat bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota.

Camat adalah seorang pemimpin formal yang memimpin Kecamatan. Kartini Kartono (2003:8) mengemukakan

“Pemimpin Formal adalah orang yang oleh organisasi/lembaga tertentu ditunjuk sebagai pemimpin, berdasarkan keputusan dan pengangkatan resmi untuk memangku suatu jabatan dalam struktur organisasi, dengan skala hak dan kewajiban yang berkaitan dengannya, untuk mencapai sasaran organisasi”.

Pemimpin formal tersebut mempunyai ciri-ciri sebagai berikut :

1. Berstatus sebagai pemimpin formal selama masa jabatan tertentu, atas dasar legalitas formal oleh penunjuk pihak yang berwenang.
2. Sebelum pengangkatannya, dia harus memenuhi beberapa persyaratan formal terlebih dahulu.
3. Ia diberi dukungan oleh organisasi formal untuk menjalankan tugas kewajibannya, karena itu ia selalu memiliki atasan/ superior.
4. Dia mendapatkan balas jasa materiil dan imateriil tertentu emolumen (keuntungan ekstra, penghasilan sampingan) lainnya.
5. Dia bisa mencapai promosi atau kenaikan pangkat formal, dan dapat dimutasikan.
6. Apabila ia melakukan kesalahan-kesalahan, dia akan dikenai sanksi dan hukuman.
7. Selama menjabat kepemimpinan, dia diberi kekuasaan dan wewenang antara lain untuk menentukan policy, memberikan motivasi kerja kepada bawahannya, melakukan komunikasi, mengadakan supervisi dan kontrol,

menetapkan sasaran organisasi, dan mengambil keputusan-keputusan yang penting lainnya.

Dalam Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 diartikan bahwa Camat merupakan Perangkat Daerah Kabupaten dan Daerah Kota yang mempunyai wilayah kerja yang disebut Kecamatan dan membawahi Kelurahan. Dalam melaksanakan tugasnya, Camat dibantu oleh Pegawai Kecamatan. Sebagai Perangkat Daerah Kabupaten dan Daerah Kota, Camat mengemban tugas dan kewajiban yang berat, karena selain melaksanakan tugas yang diberikan dari Daerah Kabupaten dan Daerah Kota juga mengemban tugas memimpin penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kehidupan kemasyarakatan dalam wilayah Kecamatan.

2.2.7 Motivasi

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 kan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat.

Hasibuan (2003:93) berpendapat bahwa alasan seorang pimpinan memberikan motivasi kepada bawahan antara lain :

1. Karena 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 dan atau meningkatkan kegairahan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

4. Untuk memberikan penghargaan dan kepuasan kerja kepada bawahannya.

Seorang pimpinan 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 Plowman dalam Hasibuan (2003:93-94), 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 dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.

3. *The desire for power*, artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas 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 makan, minum, tempat tinggal, dan lain-lain, di samping kebutuhan akan rasa aman dalam menikmatinya.

2. Kebutuhan Sosial

Karena manusia tergantung satu 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 menyelesaikannya dengan baik.

Kemampuan manusia dalam melakukan sesuatu berbeda-beda. Selain itu keinginan mereka untuk melakukan sesuatu atau motif juga berbeda-beda. Motivasi seseorang tergantung pada kekuatan motif-motif mereka, oleh karena itu sebelum kita mengetahui makna motivasi terlebih dahulu kita mengetahui pengertian motif itu sendiri.

Kartini Kartono (2003:174) mengatakan bahwa “motif merupakan kebutuhan, keinginan, dorongan atau impuls-impuls yang muncul dalam diri seseorang individu, yang dapat muncul dalam kondisi sadar atau di bawah sadar”.

Malayu SP. Hasibuan (2003:95) mengatakan bahwa “motif adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang; setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”.

Moekijat dalam Hasibuan (2003:95) mengatakan bahwa “motif adalah suatu pengertian yang mengandung semua alat penggerak alasan-lasan tau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu”.

Berdnard Berelson dan Gray A. Steiner dalam Hasibuan (2003:95) mengatakan “ Sebuah motif adalah suatu pendorong dari dalam untuk berkreatifitas atau bergerah dan secara langsung atau mengarak kepada sasaran akhir”.

Sedangkan pengertian tentang motivasi adalah sebagai berikut:

Menurut Wahjosumidjo (1994:174) “Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap , kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang”.

Malayu SP. Hasibuan (2003:95) “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”.

Harold Koontz dalam Hasibuan (2003:95) “ Motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan”.

Memotivasi merupakan aspek vital untuk bekerja dengan baik. Aktivitas ini berhubungan dengan seberapa jauh komitmen oran terhadap pekerjaan mereka dan dalam mencapai tujuan. Untuk mempengaruhi apakah orang-orang mempunyai motivasi atau tidak, tidaklah sederhana penilaiannya. Bawahan tidak selalu mengatakan kepada atasan tentang bagaimana perasaannya 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 di atas 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. Dari tindakan itulah yang disebut perilaku.

Ditinjau dari segi perilaku orang dalam organisasi, paling sedikit ada sembilan jenis kebutuhan yang sifatnya non material yang oleh para anggota organisasi dipandang sebagai hal yang turut mempengaruhi perilakunya dan yang menjadi faktor motivasional yang perlu dipuaskan sehingga perlu selalu mendapat perhatian setiap pimpinan dalam organisasi, yaitu:

1. Kondisi tempat kerja yang baik.
2. Perasaan diikutsertakan.
3. Cara pendisiplinan yang manusiawi.
4. Pemberian penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik.
5. Kesetiaan pimpinan kepada para bawahan.
6. Promosi dan perkembangan bersama organisasi.
7. Pengertian yang simpatik terhadap masalah-masalah pribadi bawahan.
8. Keamanan pekerjaan.
9. Tugas pekerjaan yang sifatnya menarik.

Menurut Wahjosumidjo (1994:173), dalam suatu organisasi, motivasi bagi seorang pemimpin dirasakan sebagai sesuatu yang sangat penting, tetapi motivasi

juga dirasakan sebagai sesuatu yang sulit, hal ini disebabkan karena beberapa alasan :

1. Motivasi sebagai sesuatu yang penting.

Dirasakan penting karena peranan pemimpin itu sendiri kaitannya dengan bawahannya. Tiap seorang pemimpin tidak boleh tidak harus bekerja bersama-sama dan melalui orang lain atau bawahan, untuk itu diperlukan memberikan motivasi kepada bawahan.

2. Motivasi sebagai sesuatu yang sulit.

Dikatakan sulit, sebab motivasi sendiri tidak dapat diamati dan diukur secara pasti. Untuk mengamati dan mengukur motivasi berarti harus mengkaji terlebih dahulu perilaku masing-masing bawahan.

2.3 Teori Motivasi

Hasibuan (2003:103) membagi teori motivasi sebagai berikut :

1. Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Pada dasarnya teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak (bersemangat kerja) untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan kepuasannya. Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, maka semakin giat orang itu bekerja.

2. Teori Motivasi Proses

Teori ini pada dasarnya berusaha untuk menjawab pertanyaan “bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan individu”, agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan manajer.

2.3.1 Azas-azas Motivasi

Hasibuan (2003:98) membagi azas motivasi sebagai berikut :

1. Azas Mengikutsertakan

Artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.

2. Azas Komunikasi

Artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya dan kendala-kendala yang dihadapi.

3. Azas Pengakuan

Artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat secara wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.

4. Azas Wewenang yang didelegasikan

Artinya memberikan kewenangan dan kepercayaan kepada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya ia mampu mengerjakan tugas-tugas dengan baik.

5. Azas Adil dan Layak

Artinya alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas “keadilan dan kelayakan” terhadap semua karyawan.

6. Azas Perhatian timbal balik

Artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik, maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerja sama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

2.3.2 Alat-alat Motivasi

Hasibuan (2003:99) membagi alat motivasi sebagai berikut :

1. Materiil Insentif

Alat motivasi yang diberikan berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar (memberikan kebutuhan ekonomis). Misalnya: kendaraan, rumah, dan lain-lain.

2. Nonmateriil Insentif

Alat motivasi yang diberikan berupa barang/benda yang tidak ternilai (hanya memberikan kepuasan/kebanggaan rohani saja). Misalnya: medali, piagam, bintang jasa dan lain-lain.

3. Kombinasi Materiil dan Nonmateriil Insentif

Alat motivasi yang diberikan berupa materiil (uang dan barang) dan nonmaterial (medali dan piagam), jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan/kebanggaan rohani.

2.3.3 Jenis-jenis Motivasi

Hasibuan (2003:99) membagi jenis-jenis motivasi sebagai berikut :

1. Motivasi Positif (*Insentif positif*)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja

bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif (*Insentif negatif*)

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut di lukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.3.4 Metode dan Teknik Motivasi

Metode Motivasi menurut Hasibuan (2003:100), terdiri dari :

1. Metode Langsung.

Yaitu motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam dan sebagainya.

2. Metode Tidak Langsung.

Yaitu motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya: kursi empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja terang dan nyaman, suasana lingkungan pekerjaan yang baik, penempatan karyawan yang tepat dan sebagainya.

Teknik motivasi adalah kemampuan seseorang atau pemimpin secara konseptual atau dengan berbagai sumber daya dan sarana dalam menciptakan situasi yang memungkinkan timbulnya motivasi pada setiap bawahan atau orang lain untuk berperilaku sesuai dengan tujuan organisasi.

Menurut Strauss dan Sayles dalam Wahjosumidjo (1994:198) ada beberapa teknik motivasi yaitu :

1. Dengan kekerasan (*the strong approach*)

Pemimpin lebih menekankan wewenang yang dimilikinya, bentuk motivasi yang ada berupa pemaksaan orang untuk bekerjasama dengan ancaman, pemimpin menyebutkan setiap aturan yang ada dan kurang memberi kebebasan kepada bawahan.

2. Bersikap baik (*the be good approach*)

3. Pemimpin berusaha meningkatkan semangat bawahan dengan memberikan kondisi kerja yang baik, berbagai tunjangan, servis, gaji yang tinggi dan sebagainya.

4. Melalui perundingan secara implisit (*implicit bargaining*)

Melalui persetujuan atasan dan bawahan mengenai imbalan yang akan diberikan oleh atasan terhadap hasil kerja.

5. Melalui kompetisi (*competition*)

Kompetisi merupakan sumber motivasi yang cukup baik, yang mengharuskan setiap orang bergantung pada dirinya sendiri untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin.

6. Internalisasi (*internalized motivation*)

Pemimpin selalu memperhatikan berbagai kebutuhan bawahan yang berupa ketrampilan, kebebasan, prestasi, pengertian, pengetahuan posisi seseorang, pujian, penerimaan, perhatian dan rasa percaya diri.

Adapun Peranan Camat dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Kecamatan, dengan cara memotivasi bawahan agar dapat mencapai hasil yang memuaskan berarti memberi semangat untuk bekerja dengan baik. Hal tersebut dapat dilakukan dengan pendekatan keagamaan, di mana pemimpin berperan aktif terhadap kegiatan keagamaan serta memberikan pandangan dan ajaran mengenai kebenaran hakiki. Hal ini akan memberikan motivasi tersendiri bagi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, karena pegawai semakin memahami akan pentingnya suatu semangat dalam hidup, dengan kesadaran tersebut akan dapat menumbuhkan semangat dalam diri pegawai untuk melaksanakan persoalan-persoalan yang dihadapi guna mencapai kepuasan jiwanya.

Tujuan seorang pemimpin memberikan motivasi kepada bawahannya adalah :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
7. Meningkatkan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Camat sebagai Perangkat Daerah Kabupaten dan Daerah Kota yang mengemban tugas dan kewajiban yang berat dibantu oleh Pegawai Kecamatan. Oleh karena itu Camat juga harus berusaha agar Pegawai Kecamatan itu memiliki motivasi kerja yang tinggi, sehingga pencapaian tujuan bersama yang telah ditetapkan akan terwujud dengan baik dan lancar.

Sehubungan dengan uraian tersebut di atas maka pimpinanlah yang mempunyai kewajiban untuk menyelenggarakan motivasi dan yang bertanggung jawab memperhatikan dan berusaha agar kebutuhan-kebutuhan pegawainya terpenuhi.

Memotivasi bawahan berarti memahami apa yang mendorong dan merangsang untuk bekerja. Kegiatan ini dicapai melalui suatu kombinasi antara memahami kebutuhan individu mereka dan menciptakan kesempatan bagi bawahan untuk ingin bekerja dengan baik.

Camat sebagai pemimpin organisasi memegang peranan penting dalam menjalankan organisasinya. Hal ini juga berhubungan dengan orang lain yaitu Pegawai Kecamatan yang ikut membantu pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu Camat perlu melakukan usaha-usaha untuk memotivasi pegawainya, karena mereka memerlukan dorongan serta motivasi. Hal ini seperti dikemukakan oleh Mc. Gregor dalam Hasibuan (2003 : 123) yang terkenal dengan Teori X dan Y.

Teori X berisi tentang watak karyawan yang tidak termotivasi. Watak tersebut terdiri dari :

1. Rata-rata karyawan itu malas dan tidak suka bekerja.
2. Umumnya karyawan tidak terlalu berambisi mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindarkan tanggung jawabnya dengan cara mengkambinghitamkan orang lain.
3. Karyawan lebih suka dibimbing, diperintah dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya.
4. Karyawan lebih mementingkan dirinya sendiri dan tidak mepedulikan tujuan organisasi.

Watak dari karyawan seperti tersebut di atas harus dihilangkan dengan dibimbing dan dibina agar bisa maju dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Maka merupakan tugas Camat untuk memotivasi pegawainya supaya dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Menurut Ermaya Suradinata (1995:85), untuk menggerakkan motivasi secara positif yang dapat meningkatkan perangsang kerja para pegawai adalah antara lain :

1. Partisipasi, para pegawai hendaknya merasa mempunyai kemampuan dan diharapkan dirinya merupakan bagian dari keseluruhan.
2. Supervisi, yaitu jangan dilakukan terlalu ketat/keras terhadap bawahan, hendaknya para bawahan diberi kesempatan yang cukup untuk berinisiatif dan berdaya kerja dalam melaksanakan tugas kewajibannya.
3. Orientasi, bukan semata-mata berorientasi pada pekerjaan, tetapi orientasi yang ditujukan pada pegawai itu sendiri, sehingga mereka tahu dimana tempat dan seberapa jauh wewenang dan tanggung jawabnya.

4. Hubungan yang terbuka, setiap pimpinan hendaknya menjelaskan arti dan tujuan organisasi serta memberitahukan semua persoalan yang terjadi di dalam organisasi.
5. Pendelegasian/pelimpahan wewenang, perlu diadakan pelimpahan sebagian wewenang dan tanggung jawab kepada bawahan.
6. Kompetisi yang sehat, dalam kompetisi ini hendaknya bersifat bersahabat oleh masing-masing yang berkompetisi.
7. Penghargaan, pengakuan terhadap hasil karya seseorang yang gemilang yang dapat dijalankan dengan bermacam-macam cara misalnya: pujian, penghargaan atau imbalan berupa materi maupun immateri.
8. Cross-motivasi, bawahan wajib memberi dorongan kepada pimpinan dengan cara-cara yang wajar juga kepada sesama rekan menuju kearah terwujudnya usaha kerja sama yang baik dengan penuh semangat kerja sama yang saling menguntungkan.
9. Sinkronisasi, setiap tujuan pribadi dari masing-masing anggota, tujuan kelompok, tujuan sosial dan tujuan organisasi yang merupakan perpaduan yang serasi dan disertai keyakinan bahwa kepuasan atau pencapaian tujuan bersama dapat dinikmati oleh semua pihak, adil merata dan layak.

Selain tersebut di atas ada faktor yang menimbulkan kegairahan, semangat, kegiatan dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Clifford F. Jurgesen dalam Ermaya Suradinata (1995 : 88), yang diharapkan oleh karyawan dari pekerjaannya antara lain :

1. Faktor security yaitu adanya kepastian untuk memperoleh pekerjaan tepat, memangku jabatan selama mungkin seperti yang mereka harapkan.
2. Faktor “advancement” yaitu adanya kemungkinan untuk maju naik tingkat, kedudukan dan keahlian/pengalaman.
3. Faktor “jenis pekerjaan (*type of work*)” yang berarti adanya pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, bakat dan minat karyawan.
4. Faktor upah (*pay*) yaitu gaji atau penghasilan yang diterima.
5. Faktor teman kerja (*co-Workers*) yang cocok sepaham untuk kerjasama.
6. Faktor “supervisor” yaitu pemimpin, pimpinan atau atasan mempunyai hubungan baik dengan bawahannya, mau mengerti karyawan-karyawannya dan mempertimbangkan pendapat-pendapat yang dikemukakan oleh bawahannya.

Dari beberapa penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa usaha-usaha yang dapat ditempuh untuk memotivasi pegawai kecamatan antara lain :

1. Adanya struktur organisasi yang baik.
2. Situasi kerja yang menyenangkan dan harmonis.
3. Pembagian tugas dan tanggung jawab yang sesuai dan jelas.
4. Pemberian penghargaan dan sanksi.
5. Pemberian insentif.
6. Adanya mutasi dan promosi.
7. Adanya pendidikan dan latihan bagi pegawainya.

Dari beberapa usaha di atas, diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja dalam diri pegawai, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik dan menjadi pelayan masyarakat yang prima, optimal dan maksimal. Selain itu, jika usaha yang dilakukan Camat berhasil, maka teori Y dari Mc. Gregor dalam Hasibuan (2003 : 123) dapat terpenuhi, yaitu :

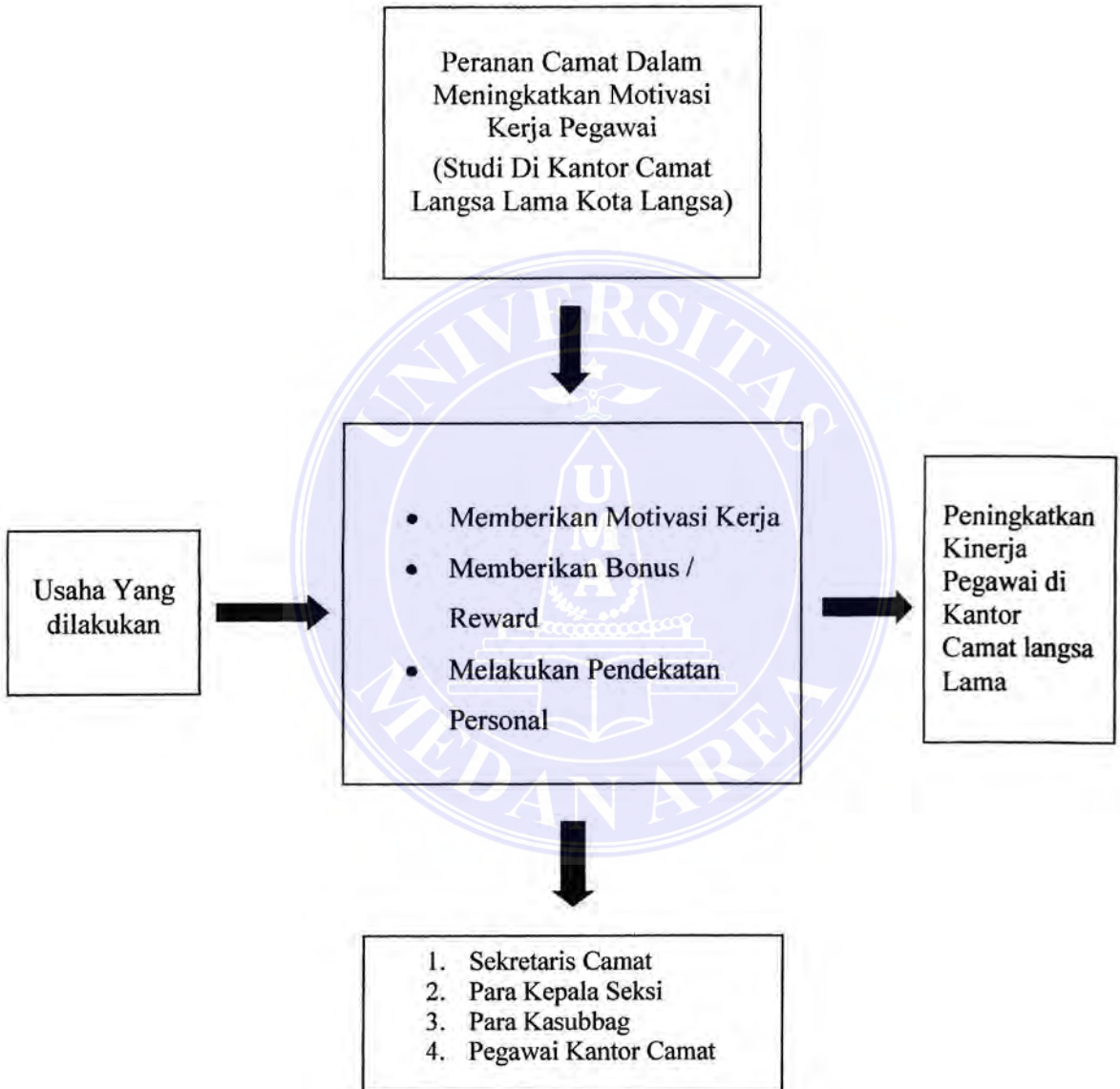
1. Rata-rata karyawan rajin dan menganggap sesungguhnya bekerja sama wajarnya dengan bermain-main dan beristirahat. Pekerjaan tidak perlu dihindari dan dipaksakan, bahkan banyak karyawan yang tidak betah dan merasa kesal jika tidak bekerja.
2. Lazimnya karyawan dapat memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju dalam mencapai prestasi keras yang optimal.
3. Karyawan selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran itu.

Timbal balik dari termotivasinya pegawai kecamatan adalah keberhasilan Camat dalam melaksanakan kepemimpinannya sebagai suatu sistem organisasi sehingga disenangi dan disegani oleh bawahannya.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang di jabarkan dalam penelitian iri meliputi:

Gambar 2.1
Skema Kerangka Konseptual



2.5 Daftar Jurnal Hasil Penelitian Nasional Sebelumnya

Tabel 2.1

NO	Judul	Masalah	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Saran
1	Peranan camat dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di kantor kecamatan muara badak kabupaten kutai kartanegara. Reza Apriana Fakultas Ilmu Sosial & Politik Universitas Mulawarman (2016)	Bagaimana Peranan Camat dalam memberikan motivasi terhadap pegawai kantor camat Langsa Lama.	Penelitian ini menggunakan tipe deskriptif kualitatif.. Penelitian deskriptif bertujuan untuk membuat deskriptif gambaran atau lukisan secara faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Penelitian juga dilakukan untuk mengambil data, data yang diperoleh disusun secara sistematis agar mempunyai nilai ilmiah.	Peranan Camat sangat berpengaruh positif dan memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai diantaranya yaitu : 1. Peran bersifat interpersonal : Pemimpin senantiasa memberikan motivasi kepada para pegawainya dengan menjaga hubungan baik serta mampu memberikan arahan kepada bawahannya. 2. Peran sebagai katalisator : Pimpinan cukup memberikan kesadaran dan menumbuhkan pemahaman kepada pegawainya untuk melaksanakan tugas, namun beliau masih kurang bersikap tegas dalam menangani para pegawainya jika melakukan kesalahan. 3. Peran sebagai pemecah masalah : Peran camat dalam memecahkan permasalahan sudah mampu menyelesaikannya dengan cukup maksimal dengan melakukan rapat atau koordinasi terlebih dahulu kepada beberapa pegawainya, namun terkadang masih ragu dalam menentukan jalan keluar permasalahan. 4. Peran bersifat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemimpin harus lebih meningkatkan lagi pemberian motivasi kepada seluruh para pegawainya, dengan selalu menjaga komunikasi dan bersikap terbuka dalam memberikan arahan yang disertai pengawasan. 2. Peranan pemimpin dan motivasi kerja sebaiknya harus sama-sama sejalan, agar prestasi pegawai lebih meningkat. Untuk para pegawai juga berusaha memberikan hasil pekerjaan yang bermutu, teliti, selalu bekerja sama, tetap solid bukan bekerja secara sendiri-sendiri. Dan tidak menunda-nunda pekerjaan yang telah ada. 3. Seorang pemimpin hendaklah piawai dalam berkomunikasi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Komunikasi yang baik akan mampu meningkatkan motivasi serta mampu meningkatkan komunikasi yang

				<p>informasional : Pimpinan selalu memberikan informasi kepada seluruh pegawai dengan melakukan koordinasi terlebih dahulu sehingga system</p> <p>5. Peran sebagai komunikator : Pimpinan memberikan perintah kepada pegawainya untuk melaksanakan pekerjaan sudah cukup baik, dapat dilihat dari beberapa pegawai yang belum paham dan mengerti dengan apa yang sudah ditugaskan atau diperintahkan selama ini dari pemimpinnya.</p> <p>6. Peran pengambilan keputusan : Pemimpin dalam hal pengambilan keputusan sudah terlaksana cukup baik dengan melakukan pertimbangan dan rapat terlebih dahulu, hasilnya berdasarkan pertimbangan dari diskusi beberapa kepala pegawai. Meskipun pemimpin sering ragu dalam menyimpulkan keputusan yang tepat.</p>	<p>efektif dan dapat memberikan pemahaman yang baik bagi para pegawai.</p> <p>4. Pimpinan harus lebih bijaksana dan tegas dalam mengambil setiap keputusan, karena keputusan tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan perkembangan kantor tersebut.</p> <p>5. Pemimpin juga sebaiknya mempertimbangkan setiap keputusan dan lebih sering mendengarkan apapun pendapat dari para pegawai, sehingga dapat menjadi saran yang baik untuk meningkatkan keefektifitasan kinerja pegawai.</p>
2	<p>Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tobelo Selatan. Susanti Bunga, Universitas Sam Ratulangi</p>	<p>Bagaimanakah kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tobelo Selatan?</p>	<p>Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan analisis kuantitatif, yaitu suatu metode yang digunakan untuk memecahkan suatu masalah dengan cara pengumpulan data-</p>	<p>1. Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tobelo Selatan dalam proses pengambilan keputusan yang melibatkan bawahannya berdasarkan hasil penelitian yang</p>	<p>1. Pimpinan harus menerapkan teknik atag gaya kepemimpinannya dengan tepat dan baik guna peningkatan kinerja pegawai dengan cara penyesuaian terhadap aspirasi bawahannya, melakukan</p>

(2015).		<p>data, dan menganalisis dengan teknik korelasi product moment dan mengadakan interpretasi data sehingga memberikan suatu gambaran tentang suatu keadaan secara objektif berdasarkan teori yang ada.</p>	<p>dilakukan ditemukan bahwa camat jarang dan bahkan tidak melibatkan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan sehingga para pegawai dalam menjalankan tugas dikatakan belum berhasil ini ditandai dengan pandangan pegawai yang merasa tidak dihargai oleh pimpinannya sehingga kurang termotivasi dalam menciptakan iklim kerja yang mendukung dalam hal pemberian pelayanan kepada masyarakat. Memberikan Tanggungjawab sebagai pelimpahan wewenang dari pimpinan ke pegawai dikantor Kecamatan Tobelo Selatan belum berhasil ini disebabkan karena para pegawai kurang menguasai media computer sebagai sarana penunjang dalam menjalankan tugas. Pegawai juga mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas yang diberika oleh pimpinan ini diakibatkan lemahnya pendidikan yang dimiliki para pegawai dengan senjang pendidikannya kebanyakan SMA. 2. Disiplin pegawai yang masih minim</p>	<p>pembinaan yang dengan cara rutinitas kepada bawahan, pemberian tugas yang jelas serta melibatkan pegawai untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan sehingga pegawai pun merasa dihargai. 2. Pegawai lebih meningkatkan kedisiplinan baik dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh Camat secara disiplin dan bertanggung jawab serta disiplin kehadiran, dan berpakaian saat ke kantor, Camat seharusnya memberikan pengarahan atau pelatihan dalam mengoperasikan computer demi kelancaran akses pelayanan yang dibutuhkan masyarakat.</p>
---------	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

				<p>dalam menjalankan tugas, kerja sama yang kurang antara atasan dengan bawahan serta bawahan dengan bawahan baik serta kurangnya Sumber Daya Manusia yang dimiliki perag pegawai Kantor Kecamatan Tobelo Selatan adalah merupakan factor-faktor penghalang yang dalam hal meningkatkan kinerja para pegawai sehingga berimplikasi pada harapan dari masyarakat dalam membutuhkan pelayanan.</p>	
--	--	--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Dibutuhkan suatu metode khusus dalam menghadapi suatu permasalahan tersebut agar relevan terhadap suatu permasalahan, karena metode pengumpulan data merupakan langkah paling strategis dalam suatu pengamatan. Metode dapat diartikan sebagai cara, jalan, pendekatan, maupun alat yang harus ditempuh guna memperoleh sasaran yang ingin dikaji.

Menurut Sugiyono (2012:2) metode penelitian :

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan ada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara- cara yang masuk akal sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara- cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara- cara yang digunakan. Sistematis adalah proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah- langkah tertentu yang bersifat logis.

Menurut Moleong (2007:6) penelitian kualitatif:

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami ol subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan secara holistik, dan dengan cara deskripsi dala bentuk kata- kata dan bahasa, pada suatu kontoeks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan metode ilmiah.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena alamiah atas keunikan, dan hakikat holistik dari kehadiran manusia dan inteaksinya dengan lingkungan dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan

data dilakukan dengan triangulasi, analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Adapun pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah bersifat

Kualitatif induktif

Nazir (2011:166) alasan induktif:

Alasan induktif adalah cara berfikir untuk memberi alasan yang dimulai dengan pernyataan-pernyataan yang spesifik untuk menyusun suatu argumentasi yang bersifat umum. Alasan induktif banyak digunakan untuk menjajaki aturan-aturan ilmiah dari suatu fenomena, karena dalam kehidupan jagad raya ilmu tidak menggugat pencipta, tetapi menelaah sebab akibat dari kejadian dijagad raya yang telah diciptakan Allah.

Alasan-alasan induktif banyak digunakan dalam pembuktiannya. Penelitian kualitatif mengutamakan analisis data secara induktif, dari lapangan tertentu yang bersifat khusus untuk ditarik suatu proporsi atau teori yang sapat digeneralisasikan secara luas atau umum. Alasan induktif digunakan karena beberapa alasan, yaitu:

1. Proses induktif lebih dapat menemukan kenyataan- kenyataan ganda sebagaimana yang terdapat dalam data.
2. Analisis induktif lebih dapat membuat hubungan peneliti responden menjadi eksplisit, dapat dikenal dan akuntable.
3. Analisis demikian lebih dapat menguraikan latar secara penuh dan dapat membuat keputusan-keputusan tentang dapat tidaknya pengalihan kepada suatu latar lainnya.
4. Analisis induktif lebih dapat menemukan pengaruh bersama yang mempertajam hubungan-hubungan.
5. Analisis demikian dapat memperhitungkan nilai-nilai secara eksplisit bagian dari struktur analitik.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2011: 137) menyatakan “pengumpulan data dapat dinyatakan dalam, berbagai setting, berbagai sumber dan berbagai cara. Bila dilihat dari berbagai settingnya data dapat dikumpulkan pada setting alamiah (batural setting), pada laboratorium dengan metode eksperimen, dirumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, dijalan dan lain-lain. Bila dilihat dari datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder.”

Sugiyono juga menjelaskan “dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), interview (wawancara), kuisioner (angket), dokumentasi dan gabungan keempatnya.”

Penjelasan diatas dapat diartikan teknik pengumpulan data adalah cara mendapatkan data, yang termasuk didalamnya adalah usaha dan cara dalam mengumpulkan informasi yang valid (menggambarkan yang sebenarnya), realible (dapat dipercaya), objektif (sesuai dengan kenyataan), dan berhubungan dengan masalah yang akan diteliti. Adapun dalam hal ini teknik pengumpulan data yang dicantumkan tidak semua melainkan teknik pengumpulan data yang ingin dilakukan saja. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam pengamatan meliputi:

1. Interview (wawancara)

Esterberg (dalam Sugiyono (2011:233-240) mengemukakan beberapa macam wawancara, yaitu wawancara terstruktur, semistruktur, dan tidak terstruktur.

Mardalis (2014:64) mengatakan bahwa:

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk mendapatkan keterangan-keterangan lisan melalui bercakap- cakap dan berhadapan muka dengan orang yang tepat memberikan keterangan pada sipeneliti. Wawancara ini dapat dipakai untuk melengkapi data yang diperoleh dari observasi.

Nazir (2011:193) mengatakan bahwa “Wawancara adalah proses memperoleh untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara sipenanya atau pewawancara dengan sipenjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan interview guide (panduan wawancara)”.

Menurut Moleong (2007:186) bahwa:

Wawancara dipergunakan untuk mengadakan komunikasi dengan subjek penelitian sehingga diperoleh data- data yang diperlukan. Teknik wawancara mendalam ini diperoleh langsung dari subjek penelitian melalui serangkaian tanya jawab dengan pihak-pihak yang terkait langsung dengan pokok permasalahan.

Wawancara dilakukan penulis dengan cara mendatangi dan mengadakan komunikasi langsung atau tatap muka dengan beberapa pegawai yang dianggap perlu untuk mendapatkan data informasi yang lengkap, untuk mengetahui bagaimana Peranan Camat dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai Kecamatan, maka penulis telah mengadakan wawancara dengan:

1. Camat Langsa Lama
2. Kasie. PMMG Kecamatan Langsa Lama. (1 orang)
3. Kasubbag Umum, Kepegawaian dan Dokumentasi (1 orang)
4. Kasubbag Program, Pelaporan dan Keuangan (1 orang)
5. Pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Langsa Lama. (7 orang)

Wawancara dilakukan penulis dengan semi terstruktur yaitu penulis menyiapkan pertanyaan-pertanyaan tertulis kemudian apabila penulis belum puas dengan jawaban Pegawai, maka penulis dapat memberikan pertanyaan lain agar informasi yang diperoleh lengkap dan jelas.

2. Dokumentasi

Menurut Arikunto (2010:201) “dokumentasi, dari asal katanya dokumen yang artinya barang- barang tertulis. Didalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, cataian harian, dan sebagainya.”

3. Observasi

Menurut Nazir (2011:1750) mengemukakan bahwa “pengumpulan data dengan observasi langsung atau dengan pengamatan langsung adalah cara pengambilan dengan menggunakan mata tanpa ada pertolongan alat standar lain untuk keperluan tersebut”.

Obervasi dilaksanakan sebagai bagian dari proses pengamatan semua kegiatan yang berkaitan dengan masalah penelitian. Observasi dalam kegiatan magang ini termasuk dalam kriteria *non participant observation*, menurut Sugiyono (2014:145) “*Non participant observation* adalah observasi dimana peneliti bukan merupakan orang yang terlibat langsung dengan objek yang diteliti.

Observasi yang dilakukan oleh penulis adalah dalam rangka mengetahui Peranan Camat dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kecamatan Langsa Lama Kota Langsa Provinsi Aceh.

4. Triangulasi Data

Menurut Sugiyono (2014: 293) “dalam penelitian kualitatif, tehnik pengumpulan data yang utama adalah observasi participant, wawancara mendalam studi dokumentasi dan gabungan ketiganya atau triangulasi”.

Dalam sebuah penelitian penting dilakukan jika peneliti benar- benar menginginkan data yang akurat, dalam pengumpulan data, penulis sering menjumpai ketidak sesuaian data antara satu narasumber dengan narasumber lain, oleh karena itu dibutuhkan suatu teknik yang dapat membuat data yang berbeda tersebut bisa ditarik kesimpulan yang pasti dan akurat. Triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data, pengumpulan data dan sumber yang telah ada, guna mendapatkan data yang seakurat dan semaksimal mungkin.

3.3 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam- macam (triangulasi), dan dilakukan secara terus menerus sampai datanya penuh. Dengan pengamatan yang terus menerus tersebut mengakibatkan variasi data yang sangat tinggi.

Sugiyono (2014:244) 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 keadalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Patton (1980:268), dalam Maleong (2007: 280) analisis data:

Analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya kedalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar. Ia membedakannya dengan penafsiran, yaitu memberikan arti yang signifikan terhadap hasil

analisis dan menjelaskan pola uraian, dan mencari hubungan antara dimensi-dimensi uraian.

Miles dan Huberman (1984) dalam Sugiyono (2011:246) mengemukakan bahwa “aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah penuh. Aktifitas dalam analisis data, yaitu *reduction, data display, dan conclusion drawing/verification*”.

1. *Data Reduction* (reduksi data)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, mencari 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.

Data-data yang diperoleh selama penelitian dirangkum dan difokuskan pada hal-hal penting sesuai dengan fokus penelitian yaitu terkait dengan peranan camat dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai kecamatan di Kecamatan Langsa Lama. Tujuan dari langkah reduksi data adalah untuk memberikan gambaran yang jauh lebih jelas dari pengamatan.

2. *Data Display* (penyajian data)

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Dalam hal ini Miles dan Huberman (1984) menyatakan “*the most frequent form of display data for qualitative research data in the past has been narrative text*”. Yang paling

sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah teks yang bersifat naratif.

Dapat disimpulkan bahwa penyajian data adalah data yang telah diperoleh dari kantor Kecamatan Langsa Lama Kota Langsa Provinsi Aceh dengan mudah dipahami sehingga dapat merencanakan kerja selanjutnya.

3. *Conclusioin Drawing/verification*

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti- bukti yang kuat dan 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.

Dalam pelaksanaan penelitian kali ini penulis memilih teknik analisis data menurut Miles dan Huberman, mengemukakan bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus- menerus tuntas, sehingga datanya sudah jenuh.

Penarikan kesimpulan dalam penelitian kualitatif mula-mula masih belum jelas, tetapi kemudian akan berubah menjadi lebih jelas dan terperinci. Kesimpulan- kesimpulan akan diverifikasi selama penelitian berlangsung. Hal ini dikarenakan kesimpulan akhir mungkin tidak akan muncul sampai pengumpulan data berakhir.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini, penulis dapat menarik kesimpulan dari uraian-uraian yang telah dijelaskan pada bab terdahulu. Selain itu juga penulis ingin memberikan saran-saran yang kiranya dapat menjadi pemecahan bagi permasalahan yang tengah dihadapi dalam meningkatkan motivasi kerja Pegawai Kecamatan.

5.1 Kesimpulan

1. Camat Langsa Lama seharusnya memiliki andil yang besar dalam meningkatkan motivasi kerja pegawainya, dimana beliau harus senantiasa melakukan dan menerapkan Gaya Kepemimpinan dalam bertugas. Dalam kepemimpinan tersebut Camat seharusnya menerapkan tipe peranan sebagai pemimpin maupun selaku penghubung bagi setiap pegawai. Melalui tipe kepemimpinan yang diterapkannya maka camat selalu menerima masukan, kritikan dan saran dari pengikut atau bawahannya di dalam setiap pengambilan keputusan. Setiap persoalan atau masalah yang ada selalu dimusyawarahkan agar keputusan tersebut merupakan keputusan dari, oleh dan untuk bersama, sehingga merupakan keputusan yang dijalankan dan dipertanggungjawabkan bersama. Kaitannya dengan hal tersebut camat mempunyai beberapa peranan penting, yaitu peranan yang bersifat interpersonal, peranan yang bersifat informasional, serta peranan pengambilan keputusan.

4.5.3 Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas kantor di Kantor Kecamatan Langsa Lama sudah dibagi sesuai dengan struktur organisasi yang ada sehingga setiap tugas disesuaikan dengan diberikan kepada masing-masing seksi yang sesuai dengan tugas tersebut.

Kurang lengkapnya fasilitas pendukung kerja (dapat dilihat pada tabel 4.14) serta tingkat ketrampilan pegawai (dapat dilihat pada tabel 4.23) khususnya komputer menjadi hambatan dalam kelancaran pelaksanaan tugas kantor. Hal ini terlihat dalam bidang pelayanan masyarakat khususnya pelayanan KTP. Masyarakat merasa kurang puas dengan pelayanan KTP yang ada di Kantor Kecamatan Langsa Lama karena terlalu lama. , di Kecamatan Langsa Lama KTP tidak dibuat langsung di kantor kecamatan tetapi dibawa ke Kota Penyebabnya adalah tidak segera diperbaikinya program komputer yang rusak yang biasanya dipakai untuk pembuatan KTP. Dalam hal ini Pegawai dalam melayani pembuatan KTP menjadi kurang termotivasi untuk segera menyelesaikan pembuatannya. Mereka menunggu sampai ada beberapa pendaftar KTP dan baru menyelesaikan di kantor Dinas Pendudukan dan catatan Sipil sehingga membutuhkan waktu beberapa hari.

Dari hal tersebut di atas terlihat bahwa motivasi kerja pegawai untuk melaksanakan tugas kantor dalam hal pelayanan kepada masyarakat masih kurang. Padahal yang utama dari pegawai adalah pelayanan kepada masyarakat.

Dengan kondisi pelaksanaan tugas tersebut, usaha Camat dalam meningkatkan motivasi kerja para pegawai masih kurang maksimal yang terlihat

pada kurangnya motivasi kerja para pegawai untuk melaksanakan tugas pokoknya.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Reza Apriana mengungkapkan bahwa peranan Camat sangat berpengaruh positif dan memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Muara Badak Kabupaten Kutai Kertanegara yang mengungkapkan bahwa Camat memiliki peranan diantaranya :

1. Peran bersifat interpersonal : Pemimpin senantiasa memberikan motivasi kepada para pegawainya dengan menjaga hubungan baik serta mampu memberikan arahan kepada bawahannya.
2. Peran sebagai katalisator : Pimpinan cukup memberikan kesadaran dan menumbuhkan pemahaman kepada pegawainya untuk melaksanakan tugas, namun beliau masih kurang bersikap tegas dalam menangani para pegawainya jika melakukan kesalahan.
3. Peran sebagai pemecah masalah : Peran Camat dalam memecahkan permasalahan sudah mampu menyelesaikannya dengan cukup maksimal dengan melakukan rapat atau koordinasi terlebih dahulu kepada beberapa pegawainya, namun terkadang masih ragu dalam menentukan jalan keluar permasalahan.
4. Peran bersifat informasional : Pimpinan selalu memberikan informasi kepada seluruh pegawai dengan melakukan koordinasi terlebih dahulu sehingga sistem.
5. Peran sebagai komunikator : Pimpinan memberikan perintah kepada pegawainya untuk melaksanakan pekerjaan sudah cukup baik, dapat dilihat dari beberapa pegawai yang belum paham dan mengerti dengan apa yang sudah ditugaskan atau diperintahkan selama ini dari pemimpinnya.
6. Peran pengambilan keputusan : Pemimpin dalam hal pengambilan keputusan sudah terlaksana cukup baik dengan

melakukan pertimbangan dan rapat terlebih dahulu, hasilnya berdasarkan pertimbangan dari diskusi beberapa kepala pegawai. Meskipun pemimpin sering ragu dalam menyimpulkan keputusan yang tepat.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian dilakukan oleh Susanti Bunga yang mengungkapkan bahwa dalam kepemimpinan Camat Tobelo Selatan tidak melibatkan setiap pengambilan keputusan dan mengikutsertakan setiap pegawai dalam merumuskan suatu kebijakan, sehingga pada akhirnya berdampak pada peranan Camat sebagai sosok pengambil kebijakan yang seharusnya melibatkan setiap unsure pegawainya untuk ambil bagian, hal itu pun sejalan dengan peranan Camat sebagai pemberi motivasi agar pegawai mampu meningkatkan dan mendorong kepercayaan pegawainya untuk lebih meningkatkan kinerja yang ada.

Proses peranan Camat dalam meningkatkan kinerja melalui pemberian motivasi kepada pegawai harus melihat sisi kepemimpinannya, sehingga nantinya akan berdampak positif terhadap setiap hasil kegiatan yang dilakukan. Oleh karena itu, seharusnya Camat mampu memberikan motivasi dan sedikit dorongan yang nantinya mampu mempengaruhi setiap proses kebijakan yang berkaitan dengan tupoksi masing-masing pegawai di kecamatan.

2. Faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya motivasi kerja Pegawai Kecamatan Langsa Lama adalah sebagai berikut :
- a. Fasilitas pendukung kerja yang kurang memadai.
 - b. Rendahnya penghasilan pegawai.
 - c. Rendahnya tingkat pendidikan pegawai.
 - d. Masa kerja yang sudah lama serta banyaknya usia pegawai kecamatan yang sudah tua.
 - e. Kurangnya pemberian penghargaan kepada pegawai.
 - f. Kurangnya pendidikan dan latihan yang diikuti pegawai.
3. Usaha-usaha yang dilakukan camat dalam meningkatkan motivasi kerja Pegawai Kecamatan adalah sebagai berikut :
- a. Pelaksanaan struktur organisasi yang baik.
 - b. Pembagian tugas dan tanggung jawab yang sesuai dan jelas.
 - c. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang harmonis.
 - d. Pemberian penghargaan dan sanksi.
 - e. Mutasi dan promosi.
 - f. Pendidikan dan latihan.

Dari usaha-usaha tersebut di atas ada yang pelaksanaannya kurang maksimal yaitu dalam pemberian penghargaan kepada pegawainya serta Pendidikan dan latihan. Hal itu terlihat dari jawaban para pegawai melalui wawancara yang menyatakan bahwa Camat tidak pernah memberikan insentif serta pendidikan dan latihan sehingga pegawai menjadi kurang termotivasi untuk bekerja secara giat.

5.2 Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan oleh Penulis tentang Peranan Camat dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai kecamatan di Kecamatan Langsa Lama Kota Langsa adalah:

1. Camat dalam menjalankan kepemimpinannya harus tetap mempertahankan hubungan kerja yang harmonis dan kekeluargaan dengan pegawainya yang sudah terjalin dengan baik sehingga pelaksanaan tugas kantor dapat berjalan dengan baik. Mulai dari mendorong partisipasi masyarakat, melakukan pembinaan dan pengawasan, serta evaluasi harus lebih diperhatikan agar dapat tercapai tujuan bersama yang lebih maksimal.
2. Dalam usahanya meningkatkan motivasi sebaiknya Camat dapat memberikan penghargaan yang berupa insentif bagi pegawainya yang melakukan kerja ekstra supaya para pegawai lebih bersemangat dalam bekerja. Selain itu Camat hendaknya memberi kesempatan kepada pegawai untuk dapat mengikuti pendidikan dan latihan guna meningkatkan ketrampilan serta profesionalisme dalam bekerja.
3. Hendaknya Camat segera melengkapi fasilitas pendukung kerja yang kurang/rusak agar pekerjaan kantor lebih cepat terselesaikan. Selain itu Camat harus lebih sering mengadakan mutasi dan promosi pegawai supaya pegawai lebih termotivasi untuk dapat berkembang serta agar pegawai tidak bosan karena terlalu lamanya duduk di salah satu bagian di kantor.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-buku

- Arikunto, Suharsimi, 2010, *Prosedur Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, 2003, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kartono, Kartini, 2003, *Pemimpin dan Kepemimpinan Apakah Pemimpin Abnormal Itu ?*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Madhi, Jamal, 2001, *Menjadi Pemimpin yang Efektif dan Berpengaruh*, Syaamil Cipta Media, Bandung.
- Masnirah, Saruji, 2002, *Kepemimpinan Tradisional Indonesia*, STPDN Press, Bandung.
- Nasution, S, 1988, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, Tarsito, Bandung.
- Nazir, Moh, 2011, *Metode Penelitian*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pamudji, S, 1989, *Kepemimpinan Pemerintahan Di Indonesia*, Bina Aksara, Jakarta.
- Soekanto, Soerjono, 2002, *Sosiologi suatu pengantar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Siagian, Sondang P, 1986, *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Haji Masagung, Jakarta.
- Silalahi, Ulbert, 1992, *Studi Tentang Ilmu Administrasi Konsep, Teori dan Dimensi*, Sinar Baru, Bandung.
- Sugiyono, 2002, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Suradinata, Ermaya, 1995, *Psikologi Kepegawaian Dan Peranan Pimpinan Dalam Motivasi Kerja*, Ramadan, Bandung.
- Sutrisno, Edi, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana
- Wahjosumidjo, 1994, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Moleong, Lexy, 2007, *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Refisi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mardalis, 2014, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

B. Peraturan Perundang-undangan

Tap MPR No. IV/MPR/1999 Tentang Garis-garis Besar Haluan Negara.

Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 Tentang Pemerintahan Daerah.

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

Nomor 20 Tahun 2008 tentang Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja

Utama.

Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintah Aceh.

