

KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT TELUK BATANG KABUPATEN KAYONG UTARA

Oleh:
YUDI ADRIANTO
NIM. E42012104

Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura
dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2016

E-mail : yudi_adrianto1993@yahoo.co.id

ABSTRAK

Skripsi ini mendeskripsikan pola kepemimpinan camat dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Teluk Batang Kabupaten Kayong Utara. Judul skripsi ini diangkat berdasarkan adanya permasalahan mengenai pola kepemimpinan camat yang belum optimal. Hal tersebut terlihat dari pemberian hukuman, penghargaan, informasi, perhatian, pengontrolan, koordinasi antara bawahan dan pimpinan, evaluasi serta motivasi dalam meningkatkan kerja pegawai di Kantor Camat Teluk Batang Kabupaten Kayong Utara. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah masih kurang baiknya penerapan pola kepemimpinan otoriter, pola kepemimpinan demokratis dan pola kepemimpinan partisipatif yang diterapkan oleh Camat di Kantor Camat Teluk Batang Kabupaten Kayong Utara dalam meningkatkan motivasi kerja pegawainya.

Kata-kata Kunci : Kepemimpinan, Pola kepemimpinan camat, Kecamatan

CIVIL SERVICE POLICE UNIT PERFORMANCE IN KETAPANG REGENCY

Abstarct

The thesis is to describe the leadership pattern of head of subdistrict in increasing officials motivation in work at at the office of teluk batang subdistrict kayong utara county. The title of the thesis is based on the problem which the leadership pattern of head of subdistrict is not optimal yet. It seems from giving the punishment, reward, information, attention, controlling, coordination between subordinated and leaders, evaluation and increasing officials motivation in work at the office of teluk batang subdistrict kayong utara county. The conclusion of the research is the implementation of authoritarian leadership pattern, democratic leadership pattern and partisipation leadership pattern are not well which is implemented by head of subdistrict at the office of teluk batang subdistrict kayong utara county in increasing the motivation in work his officials.

Key words : Leadership, Leadership Pattern of head of subdistrict, Subdistrict

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Kepemimpinan dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. George R. Terry di dalam terjemahan Winardi (dalam Nawawi, 2006:23), yang mengatakan kepemimpinan adalah hubungan dimana seseorang yakni pemimpin mempengaruhi pihak lain untuk bekerjasama secara sukarela dalam mengusahakan (mengerjakan) tugas-tugas yang berhubungan, untuk mencapai hal yang diinginkan pemimpin tersebut.

Ada beberapa faktor yang dapat menggerakkan orang yaitu karena sanksi, penghargaan, dan koordinasi yang baik. Pemimpin menjalin hubungan kerjasama dengan orang-orang yang dipimpinnya. Dengan demikian, semua program kerja akan terlaksana berkat bantuan orang-orang yang dipimpin, karena setiap pemimpin tidak mungkin bekerja sendiri, dan tidak mungkin bertindak dengan kekuasaannya untuk memerintah orang lain bekerja semata-mata untuk dirinya. Kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh kepemimpinan. Melalui kepemimpinan dan di dukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (Good

Governance) akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan suatu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia, (Istianto, 2009: 2).

Di kecamatan Teluk Batang Kabupaten Kayong Utara kepemimpinan yang diterapkan oleh camatnya kemungkinan belum bisa memberikan perubahan yang jelas untuk pegawainya. Berdasarkan isu dan pengamatan penulis di Kantor Camat Teluk Batang, yakni:

- a. Kurang tegasnya sikap camat dalam memberikan sanksi (*punishment*) kepada pegawai yang melanggar aturan kantor dan sebaliknya camat tidak pernah memberikan penghargaan (*reward*) kepada pegawai yang bekerja sesuai aturan kantor yang berlaku.
- b. Camat kurang menghargai sifat dan kurang memperhatikan kemampuan pegawainya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Sehingga pada saat camat memberikan tugas baru kepada pegawainya, pegawai tersebut tidak bisa melaksanakannya dengan baik karena mereka tidak memiliki kemampuan dalam tugas yang diberikan.
- c. Camat kurang menanggapi kritik dan saran yang diberikan oleh para pegawainya walaupun setiap pegawainya diikutsertakan dalam setiap rapat tapi pada akhirnya

keputusan selalu ditentukan sendiri oleh pimpinan.

Berdasarkan ketiga fenomena diatas berdampak juga terhadap motivasi kerja pegawai yang menjadi rendah pada saat jam kerja, yang mana masih terdapat sebagian pegawai tidak disiplin dengan jam kerja kantor. Seperti ada pegawai yang pulang lebih awal dari jam kerja kantor dan terdapat sebagian pegawai ada yang asyik nongkrong di warung kopi pada saat jam kantor.

2. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang maka fokus masalah yang diangkat dalam penelitian ini guna mempersempit ruang lingkup masalah dan agar penelitian ini tidak menyimpang dari tujuan yang hendak dicapai maka penelitian ini dibatasi pada : “Pola Kepemimpinan Camat dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Teluk Batang Kabupaten Kayong Utara”.

3. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan uraian yang dikemukakan pada latar belakang masalah maka yang menjadi pokok permasalahan adalah : “Bagaimana Pola Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Teluk Batang Kabupaten Kayong Utara?

4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menggambarkan pola kepemimpinan camat dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Teluk Batang Kabupaten Kayong Utara yang dilihat dari teori otoriter, demokratis, partisipatif dan bebas tindak.

5. Manfaat Penelitian

Penelitian yang membahas Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Teluk Batang Kabupaten Kayong Utara diharapkan dapat memberikan manfaat, sebagai berikut:

1) Secara Teoritis

Sebagai upaya untuk memperkaya dan menambah pengetahuan teoritik sehingga dapat memberikan pemikiran yang bermanfaat dan berguna di bidang akademik. Khususnya dalam ilmu pemerintahan.

2) Secara Praktis

Dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pihak Pemerintah Kabupaten Kayong Utara, khususnya Kecamatan Teluk Batang Kabupaten Kayong Utara dalam memahami persoalan-persoalan yang ada dalam upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai. Dan melaksanakan tugasnya

dengan baik dan bisa dipertanggungjawabkan.

B. TEORI DAN METODELOGI

1. Konsep Teori

Robbins (2006:432), menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Sedangkan menurut Kartono (2005:13), menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Secara umum dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Menurut Glassman Edward (dalam Nursalam, 2007), Pola kepemimpinan adalah kemampuan yang digunakan untuk mempengaruhi bawahan supaya sasaran organisasional dapat dicapai. Pola kepemimpinan belum selalu apa yang diperkirakan tetapi adalah pola yang di persepsikan oleh bawahannya.

Kepemimpinan mempunyai peran sentral dalam dinamika kehidupan suatu organisasi, baik pemerintah maupun non pemerintah. Kepemimpinan merupakan motor penggerak dari segala sumber daya manusia dan sumber daya lain dari organisasi. Karena itu keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi sangat

bergantung pada peran kepemimpinan. Menurut GR. Terry (dalam Kartono, 1990:40), bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok. Sedangkan menurut Kimbal Young (dalam Kartono, 1990:40), kepemimpinan adalah bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang untuk berbuat sesuatu, berdasarkan akseptansi/penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi khusus. Menurut Boone dan Kurtz (dalam Suwanto dan Priansa, 2011:140), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah tindakan memotivasi orang lain atau menyebabkan orang lain melakukan tugas tertentu dengan tujuan untuk mencapai tujuan spesifik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan usaha dimana seorang pemimpin mempengaruhi orang lain (bawahan) untuk bekerja sama secara sungguh-sungguh untuk mencapai suatu tujuan bersama sehingga motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada para pegawainya tidak terlepas dari faktor pimpinan itu sendiri, sebab salah satu aktifitas motivasi adalah merupakan salah satu aktivitas dari seorang pimpinan.

Menurut Glassman Edward (dalam Nursalam, 2007), Pola kepemimpinan adalah kemampuan yang digunakan untuk

mempengaruhi bawahan supaya sasaran organisasional dapat dicapai. Pola kepemimpinan belum selalu apa yang diperkirakan tetapi adalah pola yang di persepsikan oleh bawahannya.

Pola kepemimpinan yang dikembangkan oleh seorang pemimpin dipengaruhi oleh tiga faktor utama yang menjadi kekuatannya dan menentukan sejauh mana ia akan melakukan pengawasan terhadap kelompok yang dipimpin yaitu : 1) kekuatan yang bersumber pada dirinya sendiri; 2) kekuatan yang bersumber pada kelompok yang dipimpin; dan 3) situasi. Teori ini disebut Continuum Leadership yang dikemukakan oleh Tannenbaum, Weachter dan Massarik dalam Muninjaya (2004).

Pola kepemimpinan diartikan sebagai suatu cara penampilan karakteristik atau tersendiri. Menurut Follet (dalam Nursalam, 2007), pola didefinisikan sebagai hak istimewa yang tersendiri dari ahli dengan hasil akhir yang dicapai tanpa adanya isu sampingan. Gilles (dalam Nursalam, 2007), menyatakan pola kepemimpinan dapat diidentifikasi berdasarkan perilaku pemimpin itu sendiri. Terkadang perilaku seseorang dipengaruhi dengan adanya pengalaman bertahun-tahun dan lama dalam kehidupannya oleh karena itu, kepribadian seseorang akan mempengaruhi pola kepemimpinan yang digunakan. Pola kepemimpinan seseorang

cenderung sangat bervariasi dan berbeda-beda.

Pola kepemimpinan adalah cara pemimpin dalam membawa dirinya sebagai pemimpin, cara berlagak dalam menggunakan kekuasaannya, misalnya pola kepemimpinan otoriter, demokratis, dan paternalistik (Rachmansyah, 2008)

Pola kepemimpinan berdasarkan kekuasaan dan wewenang menurut Gilles (2005) dibedakan menjadi 4 yaitu :

1. Otoriter : merupakan kepemimpinan berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Pemimpin menentukan semua tujuan yang akan dicapai dalam pengambilan keputusan. Informasi diberikan hanya pada kepentingan tugas. Motivasi dengan *reward* dan *punishment*.
2. Demokratis : merupakan kepemimpinan yang menghargai sifat dan kemampuan setiap pegawai. Menggunakan kekuasaan posisi dan pribadinya untuk mendorong ide dari staf, memotivasi kelompok untuk menentukan tujuan sendiri. Membuat rencana dan pengontrolan dalam penerapannya. Informasi diberikan seluas-luasnya dan terbuka.
3. Partisipatif : merupakan gabungan antara otoriter dan demokratis, yaitu pemimpin yang menyampaikan hasil analisis masalah dan kemudian mengusulkan tindakan tersebut kepada bawahannya. Staf diminta saran dan kritiknya serta mempertimbangkan respon staf terhadap usulannya, dan keputusan akhir ada pada kelompok.
4. Bebas tindak : merupakan pimpinan ofisial, pegawai menentukan sendiri kegiatan tanpa pengarahan, supervisi, dan koordinasi. Staf/bawahan mengevaluasi pekerjaan sesuai dengan caranya sendiri.

Dalam hal ini memungkinkan penulis untuk lebih menggunakan teori Pola kepemimpinan berdasarkan kekuasaan dan wewenang menurut Gilles (2005).

Menurut Kartono (1982:93) fungsi kepemimpinan ialah memandu, menuntut, memberi atau membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik memberikan supervisi/pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan. Penggerak dalam suatu organisasi dapat dikaitkan dengan adanya fungsi dari kepemimpinan, karena dalam hal ini, fungsi pemimpin sangat menentukan terhadap aktifitas kerja pegawai, sehingga pemimpin dapat mengontrol segala kegiatan kerja pegawai menyangkut pencapaian tujuan.

Fungsi seorang pemimpin tidak hanya terbatas pada koordinasi tetapi mencakup segala bidang atau aspek yang ada didalam suatu wadah. Apabila pemimpin ini dapat menjalankan tanggung jawab yang besar dan motivasi para bawahan, maka pimpinan dapat dikatakan sebagai pemimpin yang berhasil dalam menghimpun suatu wadah. Adapun peran pemimpin tersebut yaitu seorang pemimpin bisa menjadi komunikator, mediator, dan integrator dalam organisasi yang dipimpinnya. Gambaran umum yang dihubungkan dengan fungsi pemimpin sebagai

komunikator yakni suatu proses pemeliharaan hubungan yang baik kedalam maupun keluar oleh seorang pemimpin melalui komunikasi baik lisan maupun tulisan.

Terkaitnya kepemimpinan dalam suatu keberhasilan organisasi agar dapat berjalan efektif, Serdamayanti (2009:141) menjabarkan beberapa point tentang kepemimpinan yang efektif, yaitu : a) bertanggungjawab melaksanakan tugas; b) mampu mengatur tugas sesuai prioritas; c) mampu berpikir analisis dan konseptual; d) mampu menjadi mediator dan bertindak persuasif dan berkompromi. Berdasarkan point-point diatas, pemimpin yang efektif mampu berpikir lebih kedepan sehingga mampu mengatur segala urusan dalam organisasi yang dipimpinnya. Fungsi kepemimpinan melalui (<http://digilib.uns.ac.id>) menegaskan bahwa dalam upaya mewujudkan kepemimpinan yang efektif, maka kepemimpinan harus sejalan sesuai dengan fungsinya. Terdapat 2 dimensi dari fungsi kepemimpinan menurut Nawawi, yaitu :

1. Dimensi kemampuan mengarahkan dalam tindakan atau aktivitas pemimpin, yang terlihat pada tanggapan yang dipimpinnya.
2. Dimensi dukungan atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok atau organisasi, yang

dijabarkan dan di manifestasikan melalui keputusan-keputusan dan kebijakan pemimpin.

Berdasarkan pada kedua dimensi yang telah dipaparkan, Serdamayanti (2009:130) menjabarkan kembali tentang fungsi pemimpin secara operasional yang dibedakan menjadi 5, yaitu: a) fungsi intruktif; b) fungsi konsultatif; c) fungsi partisipasi; d) fungsi delegasi; dan e) fungsi pengendalian, dari lima fungsi pemimpin tersebut masing-masing memiliki peran penting di tiap fungsinya.

Pada fungsi intruktif, pemimpin menjadi seorang ahli komunikator yang dapat menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana, dengan segala keputusan yang akan diambil demi terwujudnya tujuan secara efektif. Dalam pengambilan keputusan, pemimpin harus melibatkan pegawai, sehingga pegawai mengetahui pertimbangan dan konsekuensi apa saja dalam pengambilan keputusan pemimpin. Terkait dengan adanya hal ini, pemimpin harus mampu menjadi konsultan yang baik untuk pegawainya.

Pada dasarnya suatu organisasi yang berhasil mencapai tujuannya, ialah adanya suasana kerja yang aktif. Aktif dalam artian pemimpin sebagai penggerak dapat mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya dan memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh pegawai untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan

yang dijabarkan pada tupoksinya masing-masing. Dalam memberikan kesempatan yang sama kepada pegawai, pemimpin juga harus mempunyai delegasi pemimpin. Berkaitan dengan adanya fungsi pemimpin sebagai delegasi, yang memberikan kepercayaan kepada seseorang untuk pelimpahan wewenang dan melaksanakannya dengan tanggungjawab. Mustahil adanya, apabila seorang pemimpin memajukan dan mengembangkan suatu organisasi secara mandiri.

Fungsi terakhir ialah fungsi pengendalian, dimana dalam menciptakan suatu kepemimpinan yang efektif, pemimpin mampu mengendalikan pegawainya secara terarah, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Pada praktiknya, penarahan dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Motif atau motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau "*needs*" atau "*want*". Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspons. Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009 : 114), tanggapan terhadap kebutuhan tersebut diwujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut dan

hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Apabila kebutuhan belum direspons maka akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sama dengan terpenuhinya kebutuhan yang dimaksud.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010:18), motivasi adalah kondisi (*energy*) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dorongan dari dalam diri sendiri (*internal motivation*) dan dorongan dari luar diri/pihak lain (*external motivation*). Tingkatan motivasi tersebut rendah, sedang dan tinggi. Perbedaan tingkatan motivasi individu dalam suatu organisasi sangat mempengaruhi hasil kerja dan bahkan kinerjanya di dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat David McClland (1961), Edward Murray (1957), Miller dan Gordon (1970) yang menyimpulkan bahwa “ada hubungan positif antara motivasi dengan pencapaian prestasi”. Artinya, individu yang mempunyai motivasi tinggi cenderung memiliki prestasi tinggi dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerja rendah. Oleh karena itu, pimpinan organisasi harus berusaha keras mempengaruhi motivasi seluruh individu organisasi agar mereka memiliki motivasi berprestasi tinggi.

Dengan demikian, pencapaian kinerja organisasi dapat dicapai secara maksimal.

Disamping itu, Usman (dalam Syamsir Torang, 2012:58) menjelaskan bahwa motivasi adalah proses psikis yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat bersumber dari dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang. Dalam memotivasi karyawan dalam organisasi, seorang pemimpin berhadapan dengan persoalan yang dapat mempengaruhi setiap karyawan dalam bekerja, yaitu kemauan dan kemampuan. Seorang pemimpin dapat mengatasi lemahnya kemauan seorang karyawan dapat diatasi dengan mengikutkan mereka dalam pendidikan dan latihan. Selanjutnya Usman mengungkapkan bahwa proses motivasi meliputi siklus yang disingkat AIDA, yaitu *Attention* (perhatian), *Interest* (tertarik), *Desire* (terangsang), dan *action* (tindakan). Manusia termotivasi karena ada perhatian. Ada perhatian menimbulkan ketertarikan. Ketertarikan menimbulkan ransangan. Ransangan menimbulkan tindakan atau aksi.

Dengan demikian motivasi merupakan faktor pendorong dalam mempengaruhi perilaku seseorang. Dan menurut Malayu Hasibuan (2006:141), pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau

bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Kemudian menurut Siagian (2012:142), menyatakan bahwa motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan yang mendorong mengaktifkan atau menggerakkan atau mengarahkan dan menyalurkan perilaku sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi atau tujuan pribadi anggota organisasi yang bersangkutan.

Sedangkan menurut Danim (2012:23-24) menyatakan bahwa “motivasi kerja adalah dorongan yang muncul pada diri individu untuk secara sadar melakukan pekerjaan yang dihadapi”. Menurut Munandar (2001:323) “motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu.

Beberapa pendapat para ahli mengenai motivasi kerja penulis menyimpulkan motivasi kerja adalah tenaga penggerak yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga dari dalam atau dari luar diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Metode deskriptif dapat diartikan sebagai

prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan subjek atau objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya (Nawawi, 2005: 67). Metode ini digunakan untuk mengungkapkan keadaan yang sebenarnya tentang pola kepemimpinan camat dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di kantor Kecamatan Teluk Batang.

Pada penelitian ini peneliti hanya menggunakan teknik triangulasi sumber. Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber atau Triangulasi sumber dapat diartikan mengecek kembali data terhadap subjek penelitian dengan membandingkan data hasil wawancara terhadap subjek A dengan wawancara terhadap subjek B yang kemudian akan menghasilkan suatu kesimpulan (Sugiyono, 2014:126).

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Otoriter

Dalam indikator ini dapat disimpulkan bahwa, untuk tercapainya pola kepemimpinan otoriter yang baik pemimpin juga harus memberikan contoh yang baik

pula kepada setiap pegawainya, karena dari contoh pemimpinnya yang baik maka pegawainya akan mengikuti hal tersebut juga dengan baik. Serta pimpinan dalam memberikan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada para pegawainya harus diimbangi dengan penghargaan untuk setiap pegawainya, karena dengan adanya penghargaan akan lebih meningkatkan motivasi kerja para pegawainya. Dan juga hukuman, dengan adanya hukuman diharapkan bisa membuat para pegawainya takut untuk melanggar aturan kantor. Sehingga dengan adanya pola kepemimpinan otoriter di Kantor Camat Teluk Batang para pegawainya lebih optimal dalam menjalankan semua pekerjaannya dan bisa menjalankan tugas dan pekerjaannya sesuai aturan kantor.

2. Demokratis

Pola kepemimpinan Camat dari segi kekuasaan dan pengetahuannya belum mampu untuk mendorong motivasi kerja pegawainya dan masih banyak terdapat kesalahan pada pegawainya dalam melakukan pekerjaannya, hal itu akibat kurangnya informasi dari camat untuk setiap pegawainya dan masih belum bisa menghargai sifat dan kemampuan setiap pegawainya.

Tidak tercapai dengan baiknya pola kepemimpinan demokrasi ini disebabkan oleh pemimpin masih kurang menghargai sifat dan kemampuan setiap pegawainya,

belum mampu memaksimalkan kekuasaan pribadinya untuk memotivasi pegawai dan pimpinan masih sering terlambat dalam memberikan setiap informasi kepada pegawainya, sehingga dalam melakukan pekerjaan pegawai masih merasa bingung apa yang harus dikerjakan dan pegawai sering terlambat dalam pengumpulan laporan dari batas yang ditentukan.

3. Partisipatif

Pola kepemimpinan partisipatif di setiap lingkungan kantor, khususnya di Kantor Camat Teluk Batang sangatlah perlu karena untuk meningkatkan setiap kerja pegawainya, pimpinan harus sering memberi kesempatan kepada setiap pegawainya untuk mencapai tujuan yang diinginkannya, dan harus sering mendengar saran apa yang dikatakan setiap pegawainya, karena apa yang pimpinan sampaikan kepada pegawai belum tentu semua benar dan sesuai dengan pikirannya. Sehingga tidak salahnya apabila pimpinan mengikuti saran yang telah dikatakan pegawai apabila hal tersebut memang benar dan sesuai, pimpinan juga tidak salahnya untuk mendengarkan kritikan dari setiap pegawainya. Karena dengan adanya kritik dari pegawai, pimpinan juga bisa mengetahui kelemahan dan kekurangan dari dirinya dan pegawai merasa tidak tersinggung apabila kritiknya direspon langsung oleh pimpinannya.

4. Bebas Tindak

Tercapainya pola kepemimpinan bebas tindak yang baik ini harus berdasarkan pimpinan itu sendiri dalam melaksanakan kegiatan di lingkungan kantornya, misalnya dalam memberikan pekerjaan kepada pegawainya, pimpinan jangan lupa untuk mengarahkan pegawainya dalam melaksanakan pekerjaan tersebut dan jangan lupa untuk selalu berkoordinasi kepada setiap pegawainya, karena dengan menerapkan pola seperti itu pimpinan bisa membantu mendorong pegawainya dalam menyelesaikan pekerjaan tepat sasaran secara efektif dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dalam pembahasan mengenai kepemimpinan camat dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Teluk Batang Kabupaten Kayong Utara yang dilihat dari pola kepemimpinan, otoriter, demokratis, partisipatif, dan bebas tindak yang diterapkan kepada pegawai sudah cukup baik. Hal tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pola Kepemimpinan Otoriter

Pola kepemimpinan otoriter kurang diterapkan oleh Camat Teluk Batang. Hal tersebut terlihat dari kurang jelasnya informasi atau intruksi dari

pimpinan mengenai tugas yang diberikan, tidak adanya penghargaan (*reward*) yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cukup baik maupun pegawai yang bekerja dengan mentaati aturan kantor serta kurang tegasnya pimpinan dalam memberikan hukuman (*punishment*) atau sanksi kepada pegawai yang melakukan pelanggaran atas aturan kantor.

2. Pola Kepemimpinan Demokratis

Pola kepemimpinan demokratis Camat dalam menggunakan kekuasaan posisinya melalui pendekatan para pegawai masih kurang diterapkan. Hal itu dikarenakan camat masih jarang berada di kantor akibat perjalanan dinas dan kegiatan diluar kantor. Selanjutnya pimpinan masih kurang menghargai sifat dan kemampuan setiap pegawainya terutama dalam melakukan tugas dan pekerjaan. Keterbatasan informasi yang didapat oleh para pegawai dari pimpinan juga menjadi salah satu faktor penghambat bagi pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

3. Pola Kepemimpinan Partisipatif

Pada pola kepemimpinan partisipatif pemimpin sudah cukup banyak digunakan, karena selalu mengikutsertakan pegawainya dalam

membicarakan atau mendiskusikan yang berkenaan dengan permasalahan di Kantor Camat Teluk Batang. Untuk kritik dan saran perlu diperhatikan pimpinan, dimana para pegawai dalam memberikan kritik dan saran sering tidak ditanggapi pimpinan, sehingga menjadi faktor penghambat motivasi kerja pegawai.

4. Pola Kepemimpinan Bebas Tindak

Pola kepemimpinan bebas tindak yang diterapkan Camat di Kantor Camat Teluk Batang masih dapat dikatakan sudah cukup dominan karena pengarahannya yang pimpinan berikan kepada pegawainya bisa diterima dan diterapkan oleh pegawainya. Sehingga dengan adanya pola kepemimpinan yang mengarahkan setiap pegawainya bisa meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan dinamis. Namun dalam mengevaluasi setiap pekerjaan para pegawainya masih perlu ditingkatkan lagi, karena pimpinan masih jarang mengevaluasi kesalahan dalam pekerjaan para pegawainya dan tidak langsung menegur kesalahan apa yang telah dikerjakan setiap pegawainya. Sehingga masih terdapat kesalahan pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

E. SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, peneliti menyampaikan saran-saran terkait dengan pola kepemimpinan camat dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di kantor Camat Teluk Batang Kaputen Kayong Utara. Adapun saran-saran tersebut antara lain :

1. Pimpinan sebagai solusi masalah motivasi kerja pegawai, maka perlu dilakukan upaya peningkatan dalam pemberian informasi kepada setiap pegawainya, karena dengan banyaknya informasi yang penting diberikan kepada para pegawainya dapat membantu dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang dikerjakan setiap pegawainya. Diimbangi dengan pemberian penghargaan (*reward*) kepada setiap pegawainya, untuk membantu meningkatkan motivasi kerja pegawainya dan hukuman (*punishment*) yang harus diberikan kepada setiap pegawainya apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh pegawai. Apabila pola kepemimpinan tersebut diterapkan maka dapat mencapai sasaran organisasi secara optimal.
2. Bagi camat selaku pimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai

Kantor Camat Teluk Batang, solusi yang perlu dilakukan adalah menghargai sifat dan kemampuan setiap pegawai, melakukan rencana dan pengontrolan kerja secara teratur kepada para pegawain.

3. Apabila ada kritik dan saran yang diberikan oleh pegawai, pimpinan harus mempertimbangkan kritik dan saran tersebut, karena apabila kritik dan saran dari pegawai tersebut bisa didengar dan diwujudkan oleh pimpinan, para pegawai merasa puas dan membuat motivasi kerja para pegawai semakin meningkat.
4. Agar semua pekerjaan bisa terselesaikan tepat waktu, pimpinan harus selalu memberikan pengarahan kepada setiap pegawainya dan sering melakukan koordinasi kepada para pegawai, hal tersebut untuk menghindari kesalahan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, baik dikantor maupun dilapangan.

3. Keterbatasan Peneliti

Selama melaksanakan penelitian, penulis mengalami beberapa kendala dan keterbatasan dalam penelitian, berikut adalah kendala dan keterbatasan selama penulis melaksanakan penelitian :

1. Keterbatasan ruang gerak peneliti, dimana peneliti tinggal di asrama

sehingga sulit mencari literatur yang dibutuhkan. Sedangkan literatur yang disediakan di taman bacaan Program Studi Ilmu Pemerintahan (Prodi IP) sangat minim.

2. Peneliti menyadari bahwa dalam melakukan penelitian masih terdapat kekurangan dan kelemahan karena peneliti sendiri masih tergolong baru dan pemula dalam melakukan penelitian ilmiah. Kelemahan itu khususnya pada keterbatasan dalam melakukan wawancara, teknik pengumpulan dan analisis data.
3. Peneliti masih kurang maksimal dalam melakukan wawancara disebabkan sebagai pihak yang menjadi narasumber tidak benar-benar memberikan informasi yang tepat.

F. REFERENSI

BUKU

Danim, Sudarwan. 2012. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta : Rineka Cipta.

Hadari, Nawawi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.

....., Nawawi. 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.

Kartono, Kartini. 1990. **Pemimpin dan Kepemimpinan**. Jakarta : CV. Rajawali.

....., 2011. **Pemimpin dan Kepemimpinan**. Jakarta : CV. Rajawali.

Masyhuri, M. Zainuddin. 2008. **Metode Penelitian Pendekatan Praktis dan Aplikatif**. Bandung: PT. Reflika Aditama.

Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. **Psikologi Industri dan Organisasi**. Jakarta : Universitas Indonesia (UI-Press).

Sastrohadiwiryo, B Siswanto. 2003. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia**. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Sedarmayanti. 2009. **Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan**. Bandung : Penerbit Refika Aditama.

..... 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil**. Bandung : PT. Refika Aditama.

Siagian, P Sondang. 1999. **Teori dan Praktek Kepemimpinan**. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

....., 2012. **Teori dan Praktek Kepemimpinan**. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Sugiyono. 2011. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**. Bandung : Alfabeta.

....., 2012. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**. Bandung : Alfabeta.

....., 2014. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**. Bandung : Alfabeta.

Suwanto dan Priansa, Donni Juni. 2011. **Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis**. Bandung : Alfabeta.

Syafiie, Inu Kencana. 2013. **Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia**. Bandung : PT. Refika Aditama.

Winardi j. 2001. **Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen**. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Tim Penulis Prodi IP FISIP UNTAN. 2014. **Pedoman Penulisan Skripsi Program Studi Ilmu Pemerintahan**. Cetakan ke-3, Pontianak: Program Studi Ilmu Pemerintahan.

Peraturan dan Undang-undang

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2008 Tentang Kecamatan.

Peraturan Daerah Nomor 02 Tahun 2009 Tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Kayong Utara.

Skripsi

Doni, Nur Ilham. 2009. **Motivasi Kerja Pegawai Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Melawi**. Skripsi. Jurusan Ilmu Administrasi. Universitas Tanjungpura. Pontianak.

Kepemimpinan Camat Dalam Penyelenggaraan Tugas Umum Pemerintahan Berdasarkan PP No. 19 Tahun 2008 Tentang Kecamatan Rasau Jaya Kabupaten Kubu Raya oleh Ririn Wahyuningsih pada tahun 2012.

Motivasi Kerja Aparatur Pemerintah Daerah Di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Kabupaten Sanggau oleh Lidia Carolina Cristian pada 2013.

Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Bengkayang Kecamatan Bengkayang Kabupaten Bengkayang oleh Noprianus Hendro pada tahun 2012.

Rujukan Elektronik

<http://www.academia.edu>

<http://digilib.uns.ac.id>

<http://responsitory.usu.ac.id/bitstream/123456789/34834/4/Chapter%20II.pdf>
dikunjungi 4 februari 2016.

Edy. 2009. *Aktivitas Hukum Relations Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai* Melalui
<<http://buyatthelegend.blogspot.com/2011/10/aktivitas-human-relations-dalam.html>.
<http://jaringskripsi.wordpress.com/2009/09/25/aktivitas-human-relations-dalam-meningkatkan-motivasi-kerja-pegawai-kantor/>.



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS TANJUNGPURA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PENGELOLA JURNAL MAHASISWA

Jalan A Yani Pontianak, Kotak Pos 78124

Homepage : <http://jurnalmahasiswa.fisip.untan.ac.id>

Email : jurnalmhs@fisip.untan.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA**

Sebagai sivitas akademika universitas tanjungpura, yang bertandatangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : Yudi Adrianto
NIM / Periode Lulus : E42012104 / 2016
Fakultas / Jurusan : ISIP / ILMU ADMINISTRASI
Email address / HP : yudi_adrianto1993@yahoo.co.id / 085347445926

Demi pengembangan ilmu pengetahuan dan memenuhi syarat administrasi kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalty Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI
DI KANTOR CAMAT TELUK BATANG KABUPATEN KAYONG UTARA**

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalty Non-Eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikanya di internet atau media lain :

- ☐ fulltext
☒ content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

Untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak pengelola jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.



Mengetahui

Ketua Pengelola Program Studi
Ilmu Pemerintahan

Dr. H. Wijaya Kusuma, M.A
NIP. 196202141986031001

Dibuat di : Pontianak
Pada Tanggal : 05 Desember 2016


(Yudi Adrianto)