

MOTIVASI PIMPINAN DI KANTOR UPT DINAS PENDIDIKAN KECAMATAN SIANTAN KABUPATEN MEMPAWAH

Oleh:
SUCI HATI
NIM. E21112100

Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Tanjungpura Pontianak Tahun 2016

Email:suci@yahoo.co.id

Abstrak

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis motivasi yang diberikan pimpinan terhadap pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Siantan Kabupaten Mempawah. Permasalahan dalam penelitian ini adalah kurangnya disiplin pegawai serta kurangnya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Penelitian ini termasuk dalam penelitian deskriptif dengan analisis kualitatif. Hasil penelitian yang penulis lakukan diketahui bahwa pimpinan menunjukkan tingkah laku yang didorong oleh kebutuhan berprestasi yang tinggi, hal ini tampak dari sikap pimpinan yang aktif berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif, sering mencari *feed back* (umpan balik) tentang perbuatannya, dan sangat tanggung jawab pribadi atas perbuatan-perbuatannya dan hasil kerja bawahannya. Tingkah laku pimpinan yang didorong oleh kebutuhan untuk bersahabat yang tinggi juga idealnya ditunjukkan dengan sikap pimpinan yang berusaha melakukan pekerjaannya lebih efektif apabila bekerjasama bersama orang lain dalam suasana yang lebih kooperatif. Pimpinan juga sangat aktif dalam menentukan arah kegiatan dari organisasi di mana ia berada serta mau mengumpulkan orang-orang atau menjadi anggota suatu perkumpulan. Pimpinan sangat peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dari kelompok atau organisasi. Rekomendasi dalam penelitian ini diharapkan pimpinan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Siantan Kabupaten Mempawah, dapat menjalin komunikasi secara intensif dengan seluruh pegawai tanpa membeda-bedakan status mereka, sehingga para pegawai merasa dirinya dihargai. Selain itu, pimpinan diharapkan juga dapat memberikan pengarahan dan bimbingan kepada para pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, sehingga pegawai dapat mencapai kinerja yang optimal.

Kata-kata kunci: Motivasi, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai.

Abstract

This article is intended to describe and analyze the quality, quantity and timeliness of Public Relations Officer at the Regional Secretariat Pontianak. The problem in this research is the lack of personnel and lack Discipline sense of responsibility in carrying out duties in the Public Relations Officer at the Regional Secretariat Pontianak. This study was a descriptive study with qualitative analysis. The results of the field studies showed that the quantity and quality of work, as well as the accuracy of the Time of Civil Servants of the Public Relations Regional Secretariat Pontianak is quite good, the employees have worked with enough discipline in the achievement of employment and generate jobs in accordance with the instructions given. The achievement of the quantity and quality of work is quite good due to the support of a number of factors, including their duties are clear, which is good enough motivation, leadership support and strict sanctions for employees who are lazy. Recommendations in this study is expected to increase employee productivity, especially by improving discipline, seriousness of work and increase speed in delivering public services, and optimize employee responsibility to provide a comprehensive understanding of the application of the order of administration and public service procedures.

Keywords: Keywords : Performance Officer , Public Relations. Public Service.

A. PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi. Istilah pemimpin, kepemimpinan dan memimpin pada mulanya berasal dari kata dasar pimpin. Namun demikian ketiganya digunakan dalam konteks yang berbeda. Pemimpin adalah suatu peran dalam sistem tertentu karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki ketrampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin. Istilah Kepemimpinan pada dasarnya berhubungan dengan ketrampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang oleh sebab itu kepemimpinan bisa dimiliki oleh orang yang bukan pemimpin. Dimana setiap perilaku yang dilakukan oleh seorang pemimpin akan pasti mempengaruhi orang yang ada dalam pengawasannya, agar dapat mencapai tujuan yang dikehendakinya.

Setiap pemimpin di pastikan akan mempengaruhi orang-orang yang ada disekitarnya, agar orang-orang tersebut mampu untuk patuh terhadap mekanis serta pengarahan-pengarahan rutin dalam organisasi. Pengelolaan pegawai secara profesional dimulai sejak perekrutan pegawai, penyelesaian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran, dan

pengembangan kariernya serta proses pemberhentian. Instansi atau lembaga, mempunyai banyak pegawai yang secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam kerja. Hal ini dimungkinkan karena kondisi psikologis dari jabatan yang tidak cocok, atau karena lingkungan tempat kerja yang tidak membawa rasa aman. Oleh karena itu, faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan oleh pemimpin atau kepala dalam suatu instansi atau lembaga.

Berdasarkan kendala di atas, maka untuk mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kepegawaian dan sumber daya aparatur suatu instansi atau lembaga diperlukan penempatan pegawai yang profesional dibidangnya, yang sesuai dengan keahliannya. Pegawai yang profesional di bidang inilah yang menempatkan pegawai sesuai dengan prosedur, sehingga terbentuk iklim atau suasana kerja yang harmonis. Pegawai yang bekerja sesuai dengan tugas yang dilimpahkan kepadanya, merasa nyaman dan cocok dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil observasi di Kantor UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Siantan Kabupaten Pontianak. Masih banyak pegawai yang sering todak masuk kerja tapi absen atau rapel, hal ini dapat dilihat dari setiap hari selalu ada yang

tidak hadir bekerja dan seringnya para pegawai tersebut masuk tidak tepat waktu, bahkan para pegawai kalau ijin jemput anak, tidak kembali ke kantor, disamping itu kadang nongkrong di warung kopi pada jam kerja, sementara pekerjaan menumpuk dalam arti harus dikerjakan atau diselesaikan sehingga terkesan pegawai tersebut menunda – nunda pekerjaan. Dan disamping itu terkesan pegawai tersebut juga kurang adanya koordinasi dengan bidang – bidang yang lain, misalnya diminta data untuk mau memberikan pada hal data tersebut sangat diperlukan. Sebagai pimpinan juga telah atau pernah memberikan sanksi terhadap pegawai akan tetapi sampai sekarangpun pegawai tersebut masih banyak melakukannya, tidak masuk atau tidak hadir tapi melakukan absen.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Pengukuran kinerja merupakan jembatan antara perencanaan startegis dengan akuntabilitas, sehingga suatu pemerintah daerah dapat dikatakan berhasil jika terdapat bukti – bukti atau indikator – indikator atau ukuran – ukuran capaian yang mengarah pada pencapaian misi.

Teknik dan metode yang digunakan dalam menganalisis kinerja kegiatan, yang pertama – tama dilakukan adalah

dengan melihat sejauh mana adanya kesesuaian antara program dan kegiatannya. program dan kegiatan merupakan program dan kegiatan sebagaimana yang tertuang dalam perencanaan strategis Pemerintah Daerah yang bersangkutan.

Dalam organisasi pemerintahan yang dimaksudkan dengan pegawai negeri menurut Undang-undang Pokok Kepegawaian No. 43 Tahun 1999 (pasal 1 ayat 2) sebagai berikut : “Pegawai Negeri adalah mereka yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut perundang-undangan yang berlaku”. Dengan demikian seorang pegawai negeri dituntut untuk memiliki kesetiaan kepada pemerintah dalam melaksanakan kebijaksanaan dan program pembangunan.

Pegawai Negeri sebagai abdi negara bertugas melayani kehendak negara dan dituntut mampu mengembangkan prestasi kerjanya semaksimal mungkin. Sebagai abdi masyarakat pegawai negeri dituntut melayani kepentingan masyarakat sesuai dengan kedudukan dan fungsinya sebagai aparatur pemerintah dan negara. Berarti sebagai pemikir, perencana

dan pelaksana pembangunan, pegawai negeri harus mampu melaksanakan kebijakan-kebijakan yang tepat dalam proses pembangunan yang telah ditetapkan pemerintah dan terampil dalam menyusun rencana.

Sistem penilaian kinerja harus disusun dan diimplementasikan dengan suatu 1) prosedur formal tandar; yang berbasis pada analisis jabatan; 2) hasilnya didokumentasikan dengan baik; 3) penilai yang memiliki kapasitas dan kompetensi yang dapat dipertanggung jawabkan. (Dwiyanto, 2006:117).

Meskipun penilaian kinerja telah Penetapan indikator didasarkan pada masukan (inputs), keluaran(output), hasil (outcome), manfaat (benefit) dan dampak (impact). Sependapat dengan hal tersebut, Mardiasmo (2001:76) menyatakan bahwa dalam mengukur kinerja suatu program, tujuan dari masing – masing program harus disertai dengan indikator – indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur kemajuan dalam pencapaian tujuan tersebut.

Indikator kinerja didefinisikan sebagai ukuran kuantitatif dan / atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan diukur suatu program yang dijalankan unit kerja. dan dihitung serta digunakan

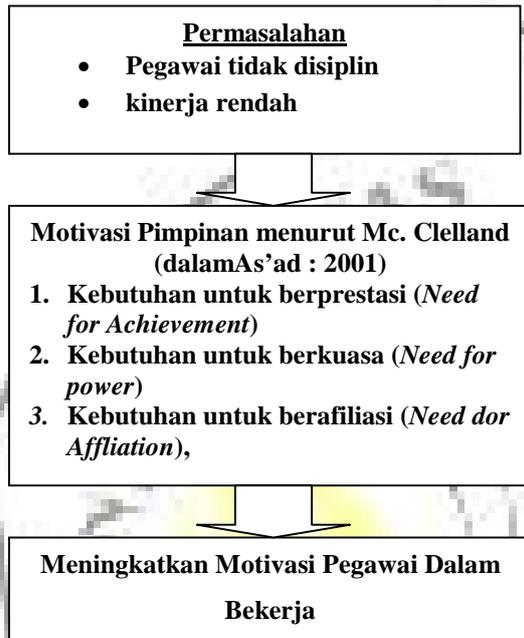
sebagai dasar untuk menilai maupun melihat tingkat kinerja

Lebih lanjut Mardiasmo (2005:79) menjelaskan bahwa pada umumnya sistem ukuran kinerja dipecah dalam lima kategori sebagai berikut: 1) Indikator input, mengukur sumber daya yang diinvestasikan dalam suatu proses, program, maupun aktivitas untuk menghasilkan keluaran (output maupun outcome). 2) Indikator output adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari sesuatu kegiatan yang didapat berupa fisik dan / atau non fisik. 3) Indikator outcome, adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya output (efek langsung) pada jangka menengah. Indikator benefit, menggambarkan manfaat yang diperoleh dari indikator outcome. Indikator impact memperlihatkan pengaruh yang ditimbulkan dari benefit yang diperoleh.

Untuk dapat menilai kinerja pegawai swasta objektif dan akurat, pimpinan / atasan harus mengukur tingkat kinerja pegawai. Pengukuran seperti itu berarti memberikan kesempatan pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Penetapan standar kinerja diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja pegawai diri karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Dharma (2005:29) ukuran kinerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya adalah sebagai berikut :

- a. Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan
- b. Kualitas yaitu mutu yang dihasilkan
- c. Ketepatan waktu sesuai dengan yang direncanakan

Gambar 1
Bagan Kerangka Pikir



Sumber: Data Olahan Penulis

C. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif, dimana menurut Kountur (2005:105) bahwa: "penelitian deskriptif adalah penelitian yang memberikan gambaran atau uraian atas suatu keadaan se jelas mungkin tanpa ada perlakuan terhadap objek yang diteliti". Metode deskriptif dipilih karena peneliti ingin memperoleh

gambaran dan deskripsi fenomena yang terjadi

Untuk mendapatkan informasi yang lebih jelas penulis menggunakan teknik wawancara dan observasi guna mendukung data lapangan yang telah didapatkan. Subjek penelitian ini dalam penelitian ini adalah mereka yang mempunyai pengetahuan luas mengenai berbagai sektor dalam masyarakat. Subjek penelitian dalam penelitian ini terdiri dari :

- a. Kasi. UPTD Pendidikan Kecamatan Siantan Kabupaten Pontianak.
- b. Staf / Pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Siantan Kabupaten Pontianak.

Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain. Miles and Huberman (Sugiyono, 2007: 91) mengemukakan bahwa "Aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data diantaranya:

1. Meringkas (*reduksi*), tujuannya agar data yang dianalisis merupakan data-data yang benar-benar berkaitan dengan masalah penelitian.

2. Memaparkan (*display*), Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah difahami tersebut.
3. Penyimpulan (*verifikasi*), data-data yang diperoleh yang telah diringkas dan dipresentasikan kemudian diambil beberapa kesimpulan yang paling relevan dengan masalah yang diteliti.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian lapangan yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum pimpinan cukup optimal dalam memberikan pengaruh yang cukup baik agar pegawai menunjukkan kinerja yang optimal terutama dalam hal memberikan penghargaan bagi mereka yang memiliki kinerja dan prestasi yang lebih dari pegawai lain dan sanksi bagi pegawai yang melakukan pelanggaran baik pelanggaran yang ringan maupun yang berat. Kedisiplinan pegawai dilihat dari tanggung jawab terhadap jam kerja perlu ditingkatkan, sedangkan dilihat dari aspek ketertiban pada umumnya pegawai tertib. Beberapa pegawai menunjukkan kedisiplinan yang kurang karena pimpinan tidak dapat memberikan contoh teladan,

yakni pimpinan masih sering datang terlambat ke kantor dan pulang lebih cepat dari jam kantor.

Kepemimpinan merupakan suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kekegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pimpinan di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Siantan Kabupaten Mempawah sering memberikan pengarahan dan bimbingan kepada pegawai mengenai pelaksanaan tugas dan tanggung-jawab mereka. Hal ini tentu berdampak baik dalam meningkatkan kinerja secara efisien dengan hasil kerja yang berkualitas.

Motivasi pemimpin yang tinggi dalam meningkatkan kinerja pegawai salah satunya tercermin dari tingkah lakunya yang didorong oleh kebutuhan berprestasi yang tinggi. Pencapaian prestasi tersebut tentu dapat diraih dengan keberhasilannya dalam memimpin para pegawai, termasuk diantaranya mencapai kinerja pegawai yang optimal. Tingkah laku pemimpin yang didorong oleh kebutuhan berprestasi yang tinggi salah satunya tercermin dari perilakunya yang berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pimpinan di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Siantan Pimpinan juga bertindak tegas manakala terjadi

pelanggaran atas perilaku yang telah disepakati bertujuan untuk menjaga kinerja organisasi secara menyeluruh. Dengan demikian tujuan organisasi dan individu tetap terjaga arahnya secara benar. Bertindak tegas juga berarti menjaga integritas. Namun integritas disini tidak berarti ingin menghancurkan bawahan. Tegas berarti mengetahui kapan harus berhenti mendengarkan dan kapan harus menuntut. Pimpinan semestinya memiliki prinsip tertentu dan selalu memegang teguh prinsipnya, dan karyawan tahu tentang hal ini.

Pimpinan menunjukkan tingkah laku yang didorong oleh kebutuhan untuk berkuasa yang tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan sikap pemimpin yang berusaha menolong orang lain walaupun pertolongan itu tidak diminta. Beliau juga sangat aktif dalam menentukan arah kegiatan dari organisasi di mana ia berada serta mau mengumpulkan orang-orang atau menjadi anggota suatu perkumpulan yang dapat mencerminkan prestise. Beliau juga sangat peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dari kelompok atau organisasi.

E. KESIMPULAN

1. Pimpinan menunjukkan tingkah laku yang didorong oleh kebutuhan

berprestasi yang tinggi. Hal ini tanpak dari sikap pimpinan yang aktif berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif, sering mencari *feed back* (umpan balik) tentang perbuatannya, dan sangat tanggung jawab pribadi atas perbuatan-perbuatannya dan hasil kerja bawahannya.

2. Pimpinan menunjukkan tingkah laku yang didorong oleh kebutuhan untuk bersahabat yang tinggi. Hal ini dilakukan terhadap kepada semua pegawai Tingkah laku pimpinan yang yang didorong oleh kebutuhan untuk bersahabat yang tinggi juga idealnya ditunjukkan dengan sikap pimpinan yang berusaha melakukan pekerjaannya lebih efektif apabila bekerjasama bersama orang lain dalam suasana yang lebih kooperatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap pimpinan yang efektif dan bekerjasama.

3. Pimpinan menunjukkan tingkah laku yang didorong oleh kebutuhan untuk berkuasa yang tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan sikap pemimpin yang berusaha menolong orang lain walaupun pertolongan itu tidak diminta. Beliau juga sangat aktif dalam menentukan arah kegiatan dari organisasi di mana ia berada serta mau mengumpulkan orang-orang atau

menjadi anggota suatu perkumpulan yang dapat mencerminkan prestise. Beliau juga sangat peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dari kelompok atau organisasi.

terus berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat

G. REPERENSI

F. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang peneliti kemukakan, maka peneliti mengemukakan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan, Saran-saran tersebut antara lain :

1. Pimpinan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Siantan Kabupaten Mempawah. dapat menjalin komunikasi secara intensif dengan seluruh pegawai tanpa membeda-bedakan status mereka, sehingga para pegawai merasa dirinya dihargai.
2. Pimpinan diharapkan juga dapat memberikan pengarahan dan bimbingan kepada para pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, sehingga mereka dapat mencapai kinerja yang optimal.
3. Diharapkan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Siantan Kabupaten Mempawah dapat terus meningkatkan kualitas pelayanan baik dengan meningkatkan kompetensi dengan mengikuti sejumlah pelatihan maupun

1. Buku-Buku

As'ad, Moh, 1991. *Psikologi Industri* : Penerbit Liberty

Dwiyanto, Agus, 2006, *Mewujudkan Good governance Melalui Pelayanan Publik*, Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

Kountur, Ronny. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta. PPM.

Sugiyono, 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

2. Sumber-sumber perundang - undangan

Undang-undang Pokok Kepegawaian No. 43 Tahun 1999



**KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PENGELOLA JURNAL MAHASISWA
Jalan Prof. Dr. H. Hadari Nawawi, Pontianak Kotak Pos 78124
Homepage: <http://jurmafis.untan.ac.id>**

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

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : Suci Hati
 NIM / Periode lulus : E21112100 /
 Tanggal Lulus : 13-4-2016
 Fakultas/ Jurusan : ISIP / IAN
 Program Studi : IAN
 E-mail address/ HP : Suci Hati ku 14 @ gmail.com

demi pengembangan ilmu pengetahuan dan pemenuhan syarat administratif kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Publica (*) pada Program Studi Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul**):

Motivasi Pimpinan di kantor UPT dinas Pendidikan Kecamatan Siantan Kabupaten Mempawah.

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/ format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/ mempublikasikannya di Internet atau media lain):

- Secara *fulltext*
 content artikel sesuai dengan standar penulis jurnal yang berlaku.

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

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Pengelola Jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Mengetahui/ disetujui
 Pengelola Jurnal

Dibuat di : Pontianak
 Pada tanggal : 29 - Juni - 2016 .

NIP. 19670722005011001

NIM. E21112100

Catatan :

*tuliskan nama jurnal sesuai prodi masing-masing
 (*Publika/Governance/Aspirasi/Sociodev/Sociologique*)

Setelah mendapat persetujuan dari pengelola Jurnal, berkas ini harus di scan dalam format PDF dan dilampirkan pada step4 upload supplementary sesuai proses unggah penyerahan berkas (submission author)