

**MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI  
DI KANTOR KECAMATAN SEI RAYA  
KABUPATEN KUBU RAYA**

Oleh:

**SINDY<sup>1\*</sup>**

NIM. E1012141053

Yulius Yohanes<sup>2</sup>, Rupita<sup>2</sup>

\*Email: [e1012141053@student.untan.ac.id](mailto:e1012141053@student.untan.ac.id)

1. Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak
2. Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak

**ABSTRAK**

Penulisan skripsi ini bertujuan menganalisa motivasi kinerja pegawai kantor camat, Kecamatan Sungai Raya, Kabupaten Kubu Raya serta mengetahui dampak motivasi kinerja pegawai terhadap pelayanan kepada masyarakat Kecamatan Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya. Adapun masalah yang ditemukan sebagai berikut Kinerja pegawai kantor camat Sei Raya Kabupaten Kubu Raya tidak optimal dan kurangnya motivasi pimpinan kantor camat Sungai Raya kepada bawahannya sehingga kinerja tidak efektif dan efisien serta minimnya Strategi dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor camat Sungai raya Kabupaten Kubu Raya. Skripsi ini menggunakan pendekatan kualitatif secara deskriptif. Tehnik pengumpulan data yang diperlukan adalah data primer dengan data sekunder, sedangkan penelitian lapangan yang ditujukan untuk mendapatkan data, pelaksanaannya dilaksanakan dalam bentuk wawancara dengan beberapa informan yang dianggap mengetahui masalah yang diteliti. Hasil penelitian kemudian dianalisa secara kualitatif. Menurut Gomes(2001:180) faktor-faktor motivasi kerja terdiri dari dua bagian yaitu faktor individual dan faktor organisasional. Yang tergolong faktor individual adalah kebutuhan-kebutuhan (needs), tujuan-tujuan (goals), sikap (attitudes), dan kemampuan (ability). Sedangkan yang tergolong faktor organisasional meliputi; pembayaran gaji/upah, keamanan pekerjaan, hubungan sesama pegawai, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri. Hasil penelitian menunjukkan, motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Kecamatan Sei Raya Kabupaten Kubu Raya masih belum optimal. Saran untuk kedepannya hubungan sesama pegawai harus lebih ditingkatkan agar dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat di Kantor Kecamatan Sungai Raya bisa lebih optimal.

**Kata kunci:** Strategi, Motivasi Kerja, Pegawai, Pelayanan Masyarakat.

SINDY

*Ilmu Administrasi Publik Universitas Tanjungpura*

## **MOTIVATION IN INCREASING EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE SEI RAYA SUB-DISTRICT OFFICE, KUBU RAYA REGENCY**

By:

**SINDY<sup>1\*</sup>**

NIM. E1012141053

Dr. Yulius Yohanes, M.Si<sup>2</sup>, Dr. Rupita, M.Kes<sup>2</sup>

\*Email: [e1012141053@student.untan.ac.id](mailto:e1012141053@student.untan.ac.id)

1. Student of Public Administration Study Program, Faculty of Social and Political Sciences, Tanjungpura University Pontianak
2. Lecturer of Public Administration Study Program, Faculty of Social and Political Sciences, Tanjungpura University Pontianak

### **ABSTRACT**

The writing of this research aimed to analyze the motivation on employee performance at the Sungai Raya Sub-District Office, Kubu Raya Regency and to determine the impact of performance motivation on services to the people of Sungai Raya Sub-District, Kubu Raya Regency. The problems found were: The suboptimal employee performance at the Sei Raya Sub-District Office, Kubu Raya Regency, the lack of motivation from the head of the Sungai Raya Sub-District Office to their subordinates so that the performance was ineffective and inefficient and the lack of strategies in improving the employee performance at the Sungai Raya Sub-District Office, Kubu Raya Regency. This research used a descriptive qualitative approach. Data collection techniques that were required consisted of primary data and secondary data, while field research aimed at obtaining data, and the implementation was in the form of interviews with several informants who were considered knowledgeable with the problem. The research results were analyzed qualitatively. According to Gomes (2001: 180), work motivation factors consisted of two parts, namely individual factors and organizational factors. Individual factors were classified as needs, goals, attitudes, and abilities. While those classified as organizational factors consisted of; payment of salaries/wages, job security, employee relations, supervision, praises, and the job itself. The results showed that the motivation in improving the employee performance at the Sei Raya Sub-District Office, Kubu Raya Regency was still not optimal. It was suggested that the

SINDY

*Ilmu Administrasi Publik Universitas Tanjungpura*

relationships among employees must be further improved so that providing services to the community at the Sungai Raya District Office can be more optimal.

Keywords: Strategy, Work Motivation, Employees, Public Service.



## A. Pendahuluan

### 1. Latar Belakang Penelitian

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS). Karena itu, dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani dan taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Tugas Camat adalah melaksanakan kewenangan pemerintahan dalam Kecamatan yang dilimpahkan oleh bupati sesuai dengan karakteristik wilayah 3 dan kebutuhan daerah dan menyelenggarakan kegiatan pemerintahan Kecamatan lainnya berdasarkan peraturan perundang-undangan dan juga melaksanakan serta mengawasi segala bentuk pembangunan yang ada di sebuah Kecamatan. Kondisi seperti ini

tentunya tidak terlepas dari peranan sumberdaya manusia. Pendapat seperti tersebut diatas sejalan dengan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang pokok-pokok kepegawaian yang sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 dalam penjelasannya menyatakan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri.

Pelaksanaan tugas aparatur pemerintahan di Kecamatan Sungai Raya berdasarkan hasil pengamatan dilapangan dan wawancara dengan Camat, Sekcam, Kasi serta Kasubag yang bekerja pada sekretariat Kecamatan tersebut, dapat dipaparkan bahwa pelaksanaan tugas di Kecamatan Sungai raya masih dirasakan perlu adanya peningkatan motivasi kerja terhadap pegawai yang bekerja di Kantor Camat tersebut. Penyelenggaraan pelayanan publik yang dilakukan oleh aparatur pemerintah Kecamatan dalam berbagai sektor pelayanan terutama menyangkut

pemenuhan hak-hak sipil dan kebutuhan dasar masyarakat masih belum seperti yang diharapkan.

## 2. Identifikasi Masalah

Permasalahan penelitian yang peneliti ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut :

- a. Kinerja pegawai kantor camat Sei Raya Kabupaten Kubu Raya tidak optimal.
- b. Kurangnya motivasi pimpinan kantor camat Sei Raya kepada bawahannya sehingga kinerja tidak efektif dan efisien.
- c. Minimnya strategi dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor camat Sei Raya Kabupaten Kubu Raya

## 3. Fokus penelitian

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan “Motivasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Camat”. Proses memberi

motivasi dan menjalin komunikasi aparat kecamatan penulis fokuskan supaya kinerjanya lebih baik lagi dan mampu membawa kecamatan lebih maju.

## 4. Perumusan Masalah

Pada identifikasi masalah dan pertimbangan-pertimbangan diatas maka rumusan masalah yang penulis tekankan sebagai berikut:

- a. Bagaimana motivasi pimpinan terhadap kinerja pegawai kantor camat Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya?
- b. Apa dampak motivasi kinerja pegawai terhadap pelayanan kepada masyarakat kecamatan sungai raya kabupaten kubu raya?

## 5. Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah identifikasi masalah dan rumusan masalah . maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

- a. menganalisa motivasi kinerja pegawai kantor camat kecamatan sei raya kabupaten kubu raya.

b. Mengetahui dampak motivasi kinerja pegawai terhadap pelayanan kepada masyarakat kecamatan sungai raya kabupaten kubu raya.

## 6. Manfaat penelitian

### a. Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini penulis mengharapkan dapat memberikan informasi, referensi, dan sumbangan pikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan kebijakan publik, terutama yang berkaitan erat dengan motivasi kinerja pegawai.

### b. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis yang dimaksud dalam penulisan ini, untuk program studi Ilmu Administrasi Publik di Universitas Tanjungpura. Penelitian ini sebagai salah satu sumbangan pemikiran mahasiswa untuk mendukung program pemerintah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di tingkat kecamatan. Melakukan pembinaan, pendamping ataupun asistensi secara institusi ataupun individu bagi aparat kecamatan dan meningkatkan

partisipasi masyarakat dalam menentukan kebijakan strategi melalui pelayanan di kecamatan.

## B. Tinjauan Pustaka

### Teori Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu S.P Hasibuan, 2006:141). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang 15 dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Menurut Vroom (dalam Ngalim Purwanto 2006: 72), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian John P. Campbell, dkk mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah

laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (drive), kebutuhan (need), rangsangan (incentive), ganjaran (reward), penguatan (reinforcement), ketetapan tujuan (goal setting), harapan (expectancy), dan sebagainya.

Menurut Gomes (2001:180) bahwa faktor-faktor motivasi kerja terdiri dari dua bagian yaitu faktor individual dan faktor organisasional. Yang tergolong faktor individual adalah kebutuhan-kebutuhan (needs), tujuan-tujuan (goals), sikap (attitudes), dan kemampuan (ability). Sedangkan yang tergolong faktor organisasional meliputi; pembayaran gaji/upah, keamanan pekerjaan, hubungan sesama pegawai, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri.

Teori-teori motivasi menurut Malayu S. P. Hasibuan (2006:152-167) dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

#### 1. Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori ini merupakan teori yang mendasarkan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu

yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat pekerjaannya semakin baik.

#### 2. Teori Motivasi Klasik

F.W.Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik, berbentuk uang atau barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.

## 1. Alur Pikir Penelitian

**Gambar 1**  
**Bagan Kerangka Pikir**



## C. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Jenis penelitian ini digunakan untuk menggambarkan fenomena yang terjadi dengan hasil data dilapangan yang kemudian dipaparkan dalam bentuk tulisan maupun tabel dan disajikan. Waktu yang digunakan untuk penyusunan laporan dan konsultasi dilakukan dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2020.

Subjek dari penelitian ini adalah merupakan informan kunci yakni pegawai kantor camat. Yang memang terlibat langsung dalam proses kerja sehari-hari. Dalam penelitian ini penulis hanya menggunakan tiga teknik pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam teknik analisis data, penulis menggunakan olahan data secara kualitatif. Teknik analisis yang peneliti gunakan adalah teknik analisis Miles dan Huberman (Sugiyono, 2011:246), mengemukakan bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif

dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas.

Untuk menganalisis data-data dan informasi yang ada, peneliti menggunakan tiga tahap analisis data, diantaranya: tahap reduksi data, tahap penyajian data dan tahap verifikasi. Adapun untuk menguji validitas data, penulis menggunakan triangu sumber dan teknik yakni peneliti mengecek data yang telah diperoleh dari beberapa sumber atau informan yang diteliti dengan berbagai teknik diantaranya wawancara, observasi dan dokumentasi.

#### **D. Hasil Penelitian**

##### **1. Strategi Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat**

Dalam memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat Peran kepemimpinan dalam efektivitas pencapaian tujuan dapat dilakukan dengan melakukan upaya-upaya memberikan bimbingan dan pengarahan, mempengaruhi perasaan dan perilaku orang lain, serta menggerakkan orang lain sehingga dapat meningkatkan partisipasi pegawai dan bertanggung jawab

terhadap kerjanya, mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan maksimal.

Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan, sehingga menghasilkan hasil yang maksimal. Strategi merupakan proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai. Dalam rangka untuk memotivasi bawahan dalam suatu organisasi, sangat ditentukan oleh kepegawaian seorang pimpinan untuk memahami faktor-faktor motivasi sebagai daya pendorong atau penguat 78 (reinforcement) sehingga individu tergerak untuk bekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu, pemahaman terhadap motivasi sangat penting artinya bagi pimpinan. Tidak sepenuhnya

penghargaan dalam bentuk financial menjadi alat motivasi utama.

**Kepemimpinan Camat menggunakan teknik komunikatif** dalam kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat penting, dimana seorang pemimpin harus bisa berkomunikasi dengan pegawainya dengan sebaik mungkin dengan menggunakan bahasa yang mudah di mengerti dan dalam menuliskan pesan dengan jelas, seperti yang dikemukakan oleh Syafiie (2003:41), agar apa yang disampaikan oleh pimpinan dapat dengan mudah dipahami oleh bawahannya, sehingga bawahan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh pimpinan. Untuk mengetahui Strategi Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Dalam Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat di Kantor Camat Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya dapat kita lihat dalam petikan wawancara yang penulis lakukan sebagai berikut :

*“Camat selalu melakukan upaya-upaya untuk memotivasi pegawainya seperti melakukan pendekatan-pendekatan, membangun*

*komunikasi, memberikan fasilitas-fasilitas dan lainlain agar pegawai semangat dan bertanggung jawab pada pekerjaannya”.*

Wawancara lebih lanjut mengenai pendekatan apa saja yang bapak Camat lakukan dalam memotivasi pegawai, bapak Drs. Anang Suyoto selaku pimpinan Sekretariat Kecamatan Sungai Raya mengatakan bahwa:

*“Pendekatan yang sudah dilakukan salah satunya pendekatan tujuan yaitu memberitahukan kepada pegawai se jelas mungkin apa yang harus dikerjakan dan usaha-usaha apa saja yang harus dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, selain itu juga memberikan semangat kepada pegawai agar dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan tugasnya masing-masing.”*

Ketika wawancara lebih lanjut mengenai kendala dalam memotivasi pegawai, bapak Drs. Anang Suyoto (Camat Sungai Raya) mengatakan bahwa :

*“Kendala dalam memotivasi pegawai antara lain adanya keterbatasan-keterbatasan dari pegawai itu sendiri, misalnya tidak memiliki kemampuan untuk mengoperasikan komputer, sehingga pegawai tersebut merasa malas untuk melakukan suatu pekerjaan yang ditugaskan khususnya pekerjaan yang menggunakan komputer karena pegawai tersebut tidak memiliki kemampuan dalam mengoperasikan*

*komputer, selain itu kurangnya fasilitas kantor yang tersedia”.*

### **Teknik fasilitas dalam kepemimpinan pemerintahan**

merupakan suatu hal yang sangat penting yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam mengerahkan bawahannya melalui beberapa cara, dimana teknik fasilitas ini menyangkut kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pemimpin terhadap kebutuhan pegawainya agar dapat memotivasi/mendorong pegawai/bawahan dalam bekerja.

Seperti yang dikemukakan oleh Syaifi (2003:41), teknik fasilitas dalam kepemimpinan pemerintahan adalah strategi pemerintah, seperti camat dalam memberikan fasilitas kepada bawahan untuk memperlancar pekerjaan karena bawahan tersebut terikat oleh pemberian tersebut, hal ini disebut dengan kekuatan pemberian.

Memberikan pemberian tersebut di atas merupakan hal yang penting untuk memotivasi kerja pegawai/bawahan, menumbuhkan disiplin diri dan menumbuhkan tanggung jawab dalam bekerja, selain

itu, tujuan dari pemberian fasilitas-fasilitas tersebut diharapkan para pegawai bisa lebih kreatif lagi dalam bekerja sehingga mampu memberikan hasil kerja yang baik. Wawancara dengan bapak Drs. Anang Suyoto selaku pimpinan unit kerja Sekretariat Kecamatan mengenai fasilitas, beliau menyebutkan bahwa :

*“Fasilitas yang kita berikan dengan melihat sesuai kebutuhan dan kemampuan pegawai, misalnya membayar gaji/honor tepat waktu, pengadaan fasilitas sesuai dengan kebutuhan dan anggaran, memberikan jabatan sesuai dengan kemampuan”.*

Wawancara lebih lanjut, bapak Rizki Amrillah selaku bendahara pengeluaran menyatakan :

*“Benar bapak Camat hampir tiap bulan mengingatkan saya terhadap pembayaran gaji/honor pegawai, 3 atau 2 hari sebelum jatuh tempoh pembayaran oleh pimpinan menanyakan apakah pengajuannya telah selesai dibuat dan diajukan, selain itu saya juga diberikan 1 unit laptop dan 1 unit kendaraan dinas untuk kelancaran dalam melaksanakan tugas”.*

**Teknik keteladanan dalam kepemimpinan pemerintahan** adalah strategi pimpinan dalam memberikan contoh yang baik kepada bawahannya. Keteladanan pemimpin adalah suatu

perbuatan atau tingkah laku yang baik, yang patut ditiru oleh bawahan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam tugasnya sebagai pemimpin, baik tutur kata ataupun perbuatannya yang dapat diterapkan dalam lingkungan pekerjaan. Dari definisi diatas dapat dipahami bahwa teknik keteladanan merupakan upaya atau cara yang dilaksanakan oleh pemimpin dengan tujuan agar bawahan mau meniru segala perbuatan yang dilakukannya.

Misalnya dalam bekerja pimpinan selalu bertanggung jawab atas tugasnya dan juga dalam bekerja pimpinan mulai dan berhenti sesuai dengan waktu yang ditetapkan jadi dengan begitu secara tidak langsung akan mempengaruhi bawahannya dalam bekerja. Untuk mengetahui keteladanan dan pelayanan dapat kita lihat dalam petikan wawancara yang penulis lakukan antara lain sebagai berikut : Wawancara bersama bapak Drs. Anang Suyoto selaku Camat Sungai Raya mengenai keteladanan dan pelayanan, beliau mengatakan bahwa :

*“Menjaga harkat dan martabat sebagai seorang pimpinan yang selalu memberikan contoh-contoh yang baik kepada pegawai, misalnya dalam berpakaian rapi, sopan dalam berbicara, dalam bekerja, dan menghargai pegawai. Begitu juga dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang sedang melakukan suatu urusan ”.*

Lebih lanjut, mengenai keteladanan dan pelayanan. Bapak Drs. H. Idrus selaku Sekretaris Kecamatan (Sekcam) mengatakan :

*“Kami selalu mengarahkan pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan aturan yang berlaku, misalnya ada masyarakat yang ingin mengurus Surat Rekomendasi Camat terhadap suatu permohonan atau surat-surat lainnya, kami selalu mengarahkan pegawai untuk mengagendakan dan mengarahkan untuk melakukan pemeriksaan dan di paraf oleh Kasi/Kasubbag sesuai dengan surat Rekomendasi yang diperlukan sebelum diparaf oleh Sekcam untuk ditandatangani oleh Bapak Camat”.*

### **Pembahasan**

Di Kantor Camat Kecamatan Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya dapat dikatakan bahwa kepemimpinan camat dalam menggunakan teknik persuasif dalam kepemimpinannya sudah berjalan dengan baik. Hal

tersebut dapat terlihat dari hasil wawancara dimana pimpinan selalu melakukan bujukan-bujukan kepada pegawai yang bekerja pada Sekretariat Kecamatan Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya, bujukanbujukan yang dilakukan pimpinan berupa ajakkan, himbauan dan nasehat yang diberikan secara langsung biasanya bujukan-bujukan yang dilakukan pimpinan pada saat apel pagi, rapat staf dan dalam ruang kerja para pegawai agar setiap pegawai tetap melaksanakan tugasnya sesuai tugas dan fungsinya masing-masing sehingga dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Di Kantor Camat Kecamatan Sungai Raya dapat dikatakan bahwa teknik kepemimpinan Camat dalam menggunakan teknik komunikatif dalam memberikan dorongan atau motivasi kepada pegawai dengan cara berbahasa yang baik dan benar, menuliskan pesan dengan jelas dan menggunakan penguat suara yang memadai sudah cukup berjalan dengan baik, hal tersebut dapat terlihat pada saat

pimpinan dalam memberikan pesan atau perintah kepada bawahan dimana pimpinan sudah menggunakan bahasa yang baik dan benar sehingga pegawai yang bekerja pada Sekretariat Kecamatan Sungai Raya dapat dengan mudah memahami apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab mereka dalam pelaksanaantugasnya, seperti yang di kemukakan oleh Syafiie (2003:41), bahwa dalam memperlancar pekerjaan agar apa yang teknik kepemimpinan Camat dalam memotivasi kerja menjadi tujuan 94 organisasi, seseorang pimpinan harus melakukan hubungan yang sesuai dengan kaidah-kaidah ilmu komunikasi, yaitu apa yang diinginkan oleh pimpinan sebagai pemberi pesan sama dengan apa yang diterima oleh bawahan. Itulah sebabnya disebut dengan komunikasi. Hal ini dilakukan oleh pimpinan agar apa yang menjadi tujuan organisasi tersebut dapat tercapai dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan. Berdasarkan hasil penelitian dilapangan dapat dilihat bahwa, pimpinan unit kerja Sekretariat Kecamatan Sungai Raya

dalam melakukan strategi peningkatan motivasi kerja pegawai sudah melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, hal tersebut sudah seharusnya dilakukan oleh Camat Sungai Raya untuk meningkatkan semangat kerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan penelitian lapangan yang penulis lakukan, fasilitas yang diberikan belum memadai sehingga dalam pelaksanaan pekerjaan terkendala dengan kurangnya fasilitas yang tersedia, hal ini sesuai dengan penjelasan Sekretaris Kecamatan (Sekcam). Jika hal tersebut belum memadai maka kelancaran dalam pekerjaan pegawai akan terganggu.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan Camat dalam memberikan keteladanan kepada bawahan/pegawai yang ada di Kantor Camat Kecamatan Sungai Raya dalam bekerja sudah dilakukan oleh pimpinan dengan baik. Hal tersebut dapat terlihat dari upaya yang sudah dilakukan oleh pimpinan dengan cara-

cara yang dilakukan pimpinan, dimana pimpinan dalam memberikan keteladanan yang baik kepada pegawai, pimpinan selalu mencerminkan sikap disiplin baik pada saat apel, masuk kantor dan pulang kantor sesuai dengan waktu yang ditentukan, serta dalam menjalankan tugas pimpinan selalu bertanggung jawab, serta selalu memberikan dorongan berupa nasehat kepada pegawai dengan tujuan pegawai dapat termotivasi untuk lebih baik lagi dalam melaksanakan tugasnya sehingga apa yang menjadi tujuan pimpinan dalam memajukan organisasi dapat tercapai.

Di Kantor Camat Kecamatan Sungai Raya teknik kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan dalam memotivasi kerja pegawai seperti yang dikemukakan oleh Supriyanto dan Sugiyanti (2001:38), pelayanan sebagai upaya untuk membantu, menyediakan atau mengurus keperluan orang lain. Keperluan atau sesuatu yang disampaikan, disajikan atau dilakukan oleh pihak yang melayani kepada pihak yang dilayani dinamakan layanan. Dalam melakukan pelayanan

publik pimpinan unit kerja Sekretariat Kecamatan Sungai Raya sudah menunjukkan bagaimana pelayanan yang seharusnya dilakukan oleh pegawainya mulai dari penyambutan, pengarahan sampai dengan bahasa yang digunakan.

Melihat hal tersebut sangat diperlukan peran seorang pimpinan dalam menggunakan teknik kepemimpinannya yaitu melalui pelayanan, apabila seorang pemimpin dapat memberikan contoh pelayanan yang seharusnya dilakukan maka pegawainya juga akan mengikuti contoh yang pernah dilihat dari pimpinannya. Berdasarkan penelitian lapangan yang penulis lakukan, pelayanan yang diberikan sudah memadai, setiap ada masyarakat yang datang untuk melakukan suatu pengurusan sudah ada penyambutan dan pengarahan dari pegawai, sehingga masyarakat tidak mengalami kesulitan dalam urusannya. Hal ini sesuai dengan penjelasan masyarakat setempat yaitu pelayanan yang sudah memadai tanpa dipersulit dalam suatu pengurusan dan tidak dipungut biaya

dalam setiap pengurusan. Berdasarkan hasil penelitian dari rincian-rincian diatas, dapat kita ketahui bahwa pimpinan unit kerja Sekretariat Kecamatan Sungai Raya sudah melakukan upaya-upaya untuk melakukan peningkatan motivasi kerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

## **E. Penutup**

### **1. Kesimpulan**

Dari hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa selama ini Kantor Camat melalui pimpinannya telah melakukan strategi peningkatan motivasi kerja pegawai, pimpinan unit kerja Sekretariat Kecamatan Sungai Raya sudah melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan motivasi kerja dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugasnya. Kurangnya motivasi kerja dari pegawai Kantor Camat Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya karena Pimpinan masih miskin inisiatif dan kurangnya kreatifitas dalam memimpin, meskipun pimpinan dari waktu ke waktu terus mengembangkan

kemampuan memimpin khususnya skill memotivasi pegawai kantor camat Sungai Raya tapi penulis merasa masih kurang dan harus improve lebih baik lagi kedepan.

Hal tersebut dapat dilihat melalui Indikator kepemimpinan Camat dalam menggunakan teknik Persuasif dan Komunikatif, kepemimpinan Camat dalam menggunakan teknik Fasilitas, kepemimpinan Camat dalam menggunakan teknik Keteledanan dan Pelayanan. Upaya yang sudah dilakukan oleh pimpinan unit kerja Sekretariat Kecamatan Sungai Raya sudah mulai meningkatkan motivasi kerja pegawai dari sebelumnya.

## 2. Saran

1. Pimpinan unit kerja Sekretariat Kecamatan Sungai Raya untuk terus melakukan upaya peningkatan motivasi pegawai agar menjadi kebiasaan bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya di Kantor Camat Sungai Raya.
2. Mengusahakan terpenuhinya fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan

baik yang dibutuhkan pegawai maupun fasilitas kantor.

3. Meningkatkan perhatian kepada pegawai Honorer/THL agar pegawai tersebut lebih termotivasi terhadap pekerjaannya.
4. Menempatkan jadwal masuk dan keluar kantor sesuai dengan ketentuan disetiap ruangan kerja pegawai Kantor Camat Sungai Raya.

## F. DAFTAR PUSTAKA

- Cholid Narbuko dan Abu Ahmadi, Metodologi Penelitian, Jakarta, Bumi Perikembangan Anak dan Remaja Jakarta
- Gunung Mulia, 2004:44 Danim. Menjadi Peneliti kualitatif. Bandung : Pustaka.
- Setia. 2002:41-140 Dessler. 2009. Manajemen Sumberdaya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- Gerson. 2002:5. Mengukur Kepuasan Pelanggan. Terjemahan. PPM. Jakarta. Irwanto. 2008. Klasifikasi Motivasi. <http://www.media.com>.
- Moleong, Lexy J. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya 2002:4-103-135-191-197-336.

Miles dan Huberman. Penelitian Kualitatif. Media Pendidikan. Jakarta: PT Raja Grafindo. 2007:17-19.

Mubarok. 2007. Teori Kebutuhan. Jakarta: Rineka Cipta.

Purwanto. 2008. Unsur Motivasi. Jakarta: Balai Pustaka

Sudarmanto. Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi sdm, Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2009:8.

Swabung. 2006. Motivasi. Jakarta: Bintang Pustaka

Sugiyono. Metode Penelitian Bisnis. Bandung. Alfabeta. 2006:96

Undang-undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik

Wilopo. 2002. Improvisasi Manajemen Strategis Sektor Publik.