STRATEGI KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MEMOTIVASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DAERAH

(Studi di Kecamatan Payakumbuh Timur Kota Payakumbuh)

SKRIPSI

Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Ilmu Sosial Politik FIS UNP
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Administrasi Publik

Oleh:

SABRINA GUSNI
TM/NIM : 2008/02074

PROGRAM STUDI
ILMU ADMINISTRASI NEGARA

JURUSAN ILMU SOSIAL POLITIK
FAKULTAS ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2012

PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Negeri Padang
Pada Hari Kamis 12 Januari 2012 Pukul 10.00 s/d 11.30 WIB

Strategi Kepemimpinan Camat Dalam Memotivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Daerah (Studi Di Kecamatan Payakumbuh Timur Kota Payakumbuh)

Nama	**: Sabrina Gusni**
TM/NIM	**: 2008/02074**
Jurusan	**: Ilmu Sosial Politik**
Program Studi	**: Ilmu Administrasi Negara**
Fakultas	**: Ilmu-Ilmu Sosial**

Padang, 12 Januari 2012

Tim Penguji

	Nama	**Tanda Tangan**
Ketua	**: Drs. Syamsir, M.Si**	
Sekretaris	**: Dra. Jumiati, M.Si**	
Anggota	**: Drs. H. Syafnil Effendi SH. MH**	
Anggota	**: Estika Sari, SH**	

Mengesahkan :
Dekan FIS UNP,

Prof. Dr. Syafri Anwar, M. Pd
NIP. 19621001 198903 1 002

ABSTRAK

Sabrina Gusni: NIM. 2008/02074. Strategi Kepemimpinan Camat Dalam Memotivasi Pegawai Negeri Sipil Daerah: (Studi di Kecamatan Payakumbuh Timur Kota Payakumbuh).

Penelitian ini dilatar belakangi karena belum optimalnya strategi kepemimpinan Camat Kecamatan Payakumbuh Timur dalam memotivasi kerja pegawainya. Hal ini terlihat dari masih rendahnya motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil selaku sumber daya manusia di Kantor Kecamatan Payakumbuh Timur. Maka yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah (1) bagaimana strategi kepemimpinan Camat dalam memotivasi kerja Pegawai?, (2) kendala apa saja yang dihadapi Camat dalam memotivasi kerja Pegawai?, (3) upaya apa saja yang dilakukan Camat untuk mengatasi kendala dalam memotivasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Payakumbuh Timur?.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Penentuan informan dilakukan dengan cara *Purpossive* dimana pengambilan informan dilakukan dengan sengaja berdasarkan pertimbangan tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari wawancara, observasi(pengamatan), dan studi dokumentasi. Uji keabsahan data dilakukan dengan cara triangulasi sumber. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dan verifikasi.

Hasil temuan di lapangan menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan yang digunakan Camat belum sepenuhnya terlaksana secara optimal. Hal ini terindikasi dari masih ditemukannya kendala-kendala dalam melaksanakan strategi kepemimpinan, baik dari kendala internal, maupun dari kendala eksternal. Untuk itu, dibutuhkan upaya-upaya untuk mengatasi kendala-kendala tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan strategi pengembangan SDM, pendelegasian wewenang dan tanggung jawab sesuai dengan pekerjaan masing-masing, pelaksanaan pengawasan atas *goals* atau sasaran yang ada, dan tegas dalam tindakan dan bijak atas keputusan dalam rangka memotivasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Payakumbuh Timur belum sepenuhnya terlaksana secara optimal. Masih ada kendala-kendala yang dihadapi Camat dalam melaksanakan strategi kepemimpinan tersebut. Penulis menyarankan agar Camat Kecamatan Payakumbuh Timur harus lebih membina komunikasi yang baik serta melakukan pendekatan kepada para pegawainya agar dapat mengatasi kendala yang ada sehingga lebih meningkatkan motivasi kerja pegawai Kecamatan Payakumbuh Timur. Selain itu, untuk meningkatkan kemampuan SDM agar lebih melakukan pelatihan-pelatihan yang intens dan terintegrasi bagi para pegawai dalam rangka memotivasi kerja pegawai. Selanjutnya, diharapkan kepada Pemerintah Daerah Kota Payakumbuh untuk menambah anggaran untuk Mobil Operasional Kecamatan dan *in focus* serta menambah sumber daya yang dibutuhkan dengan tetap melakukan rekrutmen pegawai yang sesuai dengan keahlian.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan semua kelapangan dan kemudahan terhadap penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul, **"Strategi Kepemimpinan Camat Dalam Memotivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Daerah (Studi di Kecamatan Payakumbuh Timur Kota Payakumbuh)".** Salawat dan salam untuk Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam jahiliyah kepada alam yang penuh ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk melengkapi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Publik pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Jurusan Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu-ilmu Sosial Universitas Negeri Padang. Selama penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bimbingan, saran dan motivasi dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa penghargaan dan ucapan terima kasih yang setulusnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Drs. Syamsir, M. Si, selaku pembimbing I dan Ibu Dra. Jumiati, M.Si selaku pembimbing II yang penuh kesungguhan dan keikhlasan dalam membimbing penulis dari awal hingga akhir penulisan skripsi ini.

2. Bapak Drs. H. Syafnil Effendi, SH. MH dan Ibu Estika Sari, SH selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan dan saran guna terselesaikannya skripsi ini.
3. Bapak Drs. Karjuni Dt. Maani, M.Si, selaku Penasehat Akademis yang selalu melayani konsultasi di saat penulis membutuhkan bantuan beliau dalam urusan perkuliahan selama ini.
4. Bapak Prof. Dr. Syafri Anwar, M. Pd, selaku Dekan Fakultas Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
5. Bapak Drs. M. Fachri Adnan, M.Si. Ph.D, Ketua Jurusan Ilmu Sosial Politik Universitas Negeri Padang.
6. Camat Kecamatan Payakumbuh Timur, Bapak Dafrul Pasi M, S.Ip yang telah berkesempatan meluangkan waktunya dan mempersilahkan penulis untuk melakukan wawancara kepada beliau.
7. Sekretaris Kecamatan Payakumbuh Timur, Ibu Dra. Artati HS yang telah membantu memberikan data-data yang penulis perlukan pada saat penelitian.
8. Seluruh Pegawai di Kecamatan Payakumbuh Timur, Tokoh Masyarakat serta Bapak Kasubag Umum dan Kepegawaian Kantor Walikota Payakumbuh Bapak Alfiandra, S. Ip yang telah bersedia membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian.
9. Teristimewa kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda Joni Warman Dt. Rangkai Sati dan Ibunda Gusnida, S.Pd yang selalu

memberikan kasih sayang, semangat, dan dorongan moril dan materil kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

10. Spesial untuk Kakanda Yunia Fitri S.Si, Adinda R.A. Fatli dan Adinda Arif Syafitra serta Kakanda Efdhil Frasyaumi S.Pd serta segenap keluarga besar yang selalu mendorong penulis untuk menyelesaikan skripsi ini
11. Teman-teman seperjuangan Reguler dan Non-reguler 2008 serta seluruh pihak terkait yang tidak bisa penulis sebutkan namanya satu persatu, yang telah banyak memberikan dorongan untuk terus berjuang dan tetap semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari segi materi maupun teknik penulisan. Untuk itu, saran dan kritikan sangat diharapkan untuk kesempurnaan di masa yang akan datang. Semoga penulisan skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Padang, Januari 2012

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK i
KATA PENGANTAR ii
DAFTAR ISI v
DAFTAR TABEL vii
DAFTAR GAMBAR viii
BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah 1
B. Identifikasi, Pembatasan, dan Perumusan Masalah 5
C. Fokus Penelitian 6
D. Tujuan Penelitian 6
E. Manfaat Penelitian 7

BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Kajian Teoritis 8
1. Strategi Kepemimpinan 8
2. Konsep Motivasi Kerja Pegawai 21
3. Strategi Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kerja Pegawai 33

B. Kerangka Konseptual 35

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian 37
B. Lokasi Penelitian 37
C. Informan Penelitian 38
D. Jenis, Sumber, Teknik, dan Alat Pengumpul Data 39
E. Uji Keabsahan Data 41
F. Teknik Analisis Data 43

BAB IV. TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum..... 45
B. Temuan Khusus..... 50
C. Pembahasan..... 68

BAB V. PENUTUP

A. Kesimpulan 79
B. Saran..... 81

DAFTAR KEPUSTAKAAN

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jenis dan sumber data 39
Tabel 4.1. Komposisi PNS berdasarkan golongan dan tingkat pendidikan pada Kecamatan Payakumbuh Timur 49
Tabel 4.2. Sarana dan prasarana Kecamatan Payakumbuh Timur 50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1. Visi Dan Misi Kecamatan Payakumbuh Timur 48

Gambar 4.2. Camat saat sedang melakukan Rapat Evaluasi Khusus bersama pegawainya mengenai bencana puting beliung yang melanda Kecamatan Payakumbuh Timur baru-baru ini 57

B A B I
P E N D A H U L U A N

A. Latar Belakang Masalah

Pemimpin merupakan titik sentral dari setiap aktivitas yang terjadi dalam sebuah organisasi atau lembaga. Bagaimana kreativitas dan dinamikanya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya akan sangat menentukan tercapainya tujuan. Tidak dapat disangkal bahwa keberhasilan suatu organisasi baik secara keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu sangat tergantung pada kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan.

Pemimpin harus bisa mengelola semua sumber daya yang ada dengan baik. Salah satu sumber daya yang paling penting dalam menentukan keberhasilan organisasi/lembaga adalah sumber daya manusia. Hal ini bisa dimengerti karena material, mesin, dan metode tidak dapat digerakkan tanpa adanya manusia.

Pengelolaan sumber daya manusia yang ada di sebuah organisasi/lembaga tentunya bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan karena sumber daya manusia sangat sulit diprediksi. Tiap-tiap individu memiliki keunikan tersendiri. Mereka memiliki kebutuhan, ambisi, sikap, kehendak, tanggung jawab, serta potensi yang berbeda-beda. Untuk menyatukan banyak individu dengan karakteristik yang berbeda-beda dalam mencapai satu tujuan yang sama memerlukan peran seorang pemimpin. Pemimpin harus dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis, baik antara sesama pegawai maupun antara atasan dengan bawahan.

Di sisi lain, pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi para pegawai, baik dalam organisasi pemerintahan maupun organisasi non pemerintahan. Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan tersebut tentunya setiap organisasi mempunyai tujuan, yakni mengharapkan suatu hasil pekerjaan dan tugas yang baik serta memuaskan sesuai dengan apa yang ditentukan sebelumnya. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik dan sesuai dengan tujuan organisasi, maka setiap pemimpin perlu untuk mengembangkan suatu visi yang baru terhadap masa depan, dan selanjutnya ia dapat memobilisasi perubahan organisasi dengan visi yang baru tersebut. Hal ini membutuhkan strategi-strategi kepemimpinan sebagai upaya mengarahkan pegawai secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

Salah satu strategi kepemimpinan yang efektif menurut Kamaruli Pohan Siahaan adalah pengembangan sumber daya manusia (SDM). Salah satu caranya adalah dengan membantu para pegawai menyadari potensi dan membangkitkan semangat mereka agar mau memberikan bakat dan energi terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi. Strategi kepemimpinan tersebut menimbulkan motivasi kerja dalam diri pegawai sehingga mampu meningkatkan kinerjanya dan pada akhirnya organisasi dapat menggunakan sumber daya manusia yang dimilikinya seoptimal mungkin (http://buletin-Nurhasem.blogspot.com/2010/01.artikel-strategi-kepemimpinan yang.html).

Motivasi kerja seseorang itu berbeda-beda, ada motivasi kerjanya tinggi dan ada motivasi kerjanya rendah. Bila motivasi kerjanya tinggi maka akan berakibat kepada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah

maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut juga rendah. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan lebih terlibat dalam melaksanakan sebuah pekerjaan, dibanding pegawai yang memiliki motivasi kerja rendah. Jika pegawai mempunyai motivasi kerja tinggi maka ia akan bekerja dengan keras, tekun, senang hati, dan dengan dedikasi tinggi sehingga hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, begitu juga sebaliknya.

Saat ini peranan Pegawai Negeri Sipil di daerah semakin bertambah dengan adanya kebijakan baru dari Pemerintah Pusat tentang Pelaksanaan Otonomi Daerah sesuai dengan Undang-Undang No 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, dimana setiap daerah diberi hak untuk mengatur kebutuhan dan pendapatan daerahnya sendiri. Masing-masing daerah juga harus mampu memberikan pelayanan prima kepada masyarakat secara efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan daerahnya. Ini merupakan semakin berat beban tugas yang diemban Pegawai Negeri Sipil pada berbagai jajaran instansi pemerintah dewasa ini. Kurangnya motivasi Pegawai Negeri Sipil tentu saja akan dapat mengakibatkan menurunnya prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil sehingga dapat mengakibatkan tidak tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Seorang Camat diharapkan dalam pelaksanaan tugas pemerintahan dapat memotivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan untuk melaksanakan tugas-tugasnya secara optimal. Sebagai seorang pemimpin, Camat seharusnya dapat mempengaruhi dan memotivasi bawahannya. Apabila ia tidak mampu melakukannya maka berarti ia tidak dapat menjalankan tugasnya sebagai

pemimpin dengan baik. Oleh karena itu, pemberian motif oleh Camat merupakan suatu kewajiban yang harus dijalankan agar tumbuh motivasi kerja dalam diri pegawai, termasuk Camat di Kantor Kecamatan Payakumbuh Timur Kota Payakumbuh. Namun, dalam kenyataannya sangat disayangkan strategi kepemimpinan Camat masih belum optimal. Hal ini terlihat dari masih rendahnya motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil selaku sumber daya manusia di Kantor Kecamatan Payakumbuh Timur Kota Payakumbuh. Terlihat dari gejala-gejala masalah antara lain seperti, 1) banyaknya terlihat pegawai yang terkesan malas menyelesaikan pekerjaannya pada saat jam kerja berlangsung, 2) terdapat beberapa pegawai yang melakukan kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaannya, dan 3) beberapa orang pegawai juga ada yang datang terlambat ke kantor atau meninggalkan kantor sebelum waktunya (Sumber : Hasil observasi awal dan wawancara langsung dengan Sekretaris Kecamatan Payakumbuh Timur Kota Payakumbuh tanggal 8 April 2011).

Bertitik tolak dari permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat masalah ini melalui sebuah penelitian ilmiah dengan judul ***"Strategi Kepemimpinan Camat Dalam Memotivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Daerah (Studi di Kecamatan Payakumbuh Timur Kota Payakumbuh)".***

B. Identifikasi, Pembatasan, dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut.

a) Strategi kepemimpinan Camat masih belum optimal. Hal ini terlihat dari masih rendahnya motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil selaku sumber daya manusia di Kantor Kecamatan Payakumbuh Timur Kota Payakumbuh.

b) Banyaknya terlihat pegawai yang terkesan malas menyelesaikan pekerjaannya pada saat jam kerja berlangsung, dan terdapat beberapa pegawai yang melakukan kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaannya.

c) Masih adanya beberapa orang pegawai yang datang terlambat ke kantor atau meninggalkan kantor sebelum waktunya.

d) Menurunnya prestasi kerja Pegawai selaku sumber daya manusia di Kantor Kecamatan Payakumbuh Timur Kota Payakumbuh.

2. Pembatasan Masalah

Mengingat luasnya masalah yang berkaitan dengan strategi kepemimpinan dan motivasi kerja, maka penulis membatasi masalah ini pada strategi kepemimpinan Camat dalam memotivasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Payakumbuh Timur Kota Payakumbuh.

3. Perumusan Masalah

Berdasarkan dari batasan masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

a. Bagaimana strategi kepemimpinan Camat dalam memotivasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Payakumbuh Timur Kota Payakumbuh?
b. Kendala apa saja yang dihadapi Camat dalam memotivasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Payakumbuh Timur Kota Payakumbuh?
c. Upaya apa saja yang dilakukan Camat untuk mengatasi kendala tersebut?

C. Fokus Penelitian

Sesuai dengan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah "Strategi Kepemimpinan Camat Dalam Memotivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Payakumbuh Timur Kota Payakumbuh".

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui strategi kepemimpinan Camat dalam memotivasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Payakumbuh Timur Kota Payakumbuh.

2. Untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi Camat dalam memotivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Payakumbuh Timur Kota Payakumbuh.
3. Untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan Camat untuk mengatasi kendala tersebut.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Secara Teoritis

Secara teoritis manfaat dari penelitian ini adalah untuk pengembangan konsep ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan kepemimpinan.

2. Secara Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat dijadikan sebagai :

a. Bahan masukan bagi pemerintah Kecamatan Payakumbuh Timur Kota Payakumbuh, khususnya untuk Camat Kecamatan Payakumbuh Timur Kota Payakumbuh dalam memotivasi kerja Pegawai Negeri Sipil.
b. Bahan referensi bagi peneliti lain, baik untuk keperluan serupa atau untuk menambah wawasan tentang strategi kepemimpinan Camat dalam memotivasi kerja Pegawai Negeri Sipil
c. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Publik pada Fakultas Ilmu Sosial Politik di Universitas Negeri Padang.