

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI CAMAT  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN  
SIEMPAT NEMPU HULU KABUPATEN DAIRI**

**TESIS**

**OLEH**

**MEI LIANITA TARIGAN  
NPM. 141801041**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2016**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/3/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)8/3/23

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI CAMAT  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN  
SIEMPAT NEMPU HULU KABUPATEN DAIRI**

**TESIS**

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Publik  
pada Program Studi Magister Administrasi Publik Program Pascasarjana  
Universitas Medan Area



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2016**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/3/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)8/3/23

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

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**Judul : Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Camat Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kabupaten Dairi**

**N a m a : Mei Lianita Tarigan**

**N P M : 141801041**

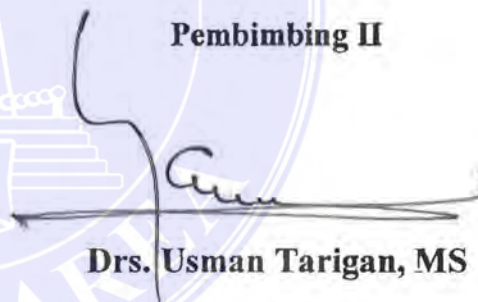
**Menyetujui**

**Pembimbing I**



**Prof. Dr. Marlon Sihombing, MA**

**Pembimbing II**



**Drs. Usman Tarigan, MS**

**Ketua Program Studi  
Magister Administrasi Publik**



**Dr. Warjio, MA**

**Direktur**



**Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS**

**Telah diuji pada Tanggal 17 Nopember 2016**

**N a m a : Mei Lianita Tarigan**

**N P M : 141801041**



**Panitia Penguji Tesis**

**Ketua Sidang : Drs. M. Ridwan Rangkuti, MA**  
**Sekretaris : Muazzul, SH, M.Hum**  
**Pembimbing I : Prof. Dr. Marlon Sihombing, MA**  
**Pembimbing II : Drs. Usman Tarigan, MS**  
**Penguji Tamu : Dr. Warjio, MA**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, Nopember 2016

Yang menyatakan,



Mei Lianita Tarigan

## ABSTRAK

### PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI CAMAT TERHADAP PEGAWAI DI KECAMATAN SIEMPAT NEMPU HULU KABUPATEN DAIRI

**N a m a** : Mei Lianita Tarigan  
**N P M** : 141801041  
**Program Studi** : Magister Administrasi Publik  
**Pembimbing I** : Prof. Dr. Marlon Sihombing, MA  
**Pembimbing II** : Drs. Usman Tarigan, MS

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kepemimpinan camat dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai untuk mengetahui faktor-faktor penghambat motivasi kerja pegawai, dan untuk mengetahui upaya yang dilakukan camat dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di kantor kecamatan siempat nempu hulu. Penelitian ini menggunakan metode eksploratif dengan pendekatan induktif. Berdasarkan keadaan di kecamatan siempat nempu hulu dapat diketahui bahwa kepemimpinan camat dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai kecamatan dengan cara pemberian motivasi kepada para pegawai, dengan tujuan meningkatkan motivasi kerja, mengetahui tingkat motivasi kerja pegawai kecamatan, upaya yang dilakukan camat dalam meningkatkan motivasi kerja dengan cara meningkatkan kesejahteraan pegawai, menciptakan suasana kerja yang harmonis, memberikan penghargaan atas prestasi kerja, bersikap adil, menghormati dan mengikutsertakan pegawai, melengkapi fasilitas kerja, mengembangkan potensi dan memberikan hukuman. Berdasarkan analisis yang dilakukan penulis diperoleh gambaran bahwa kepemimpinan camat siempat nempuhulu dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di kecamatan siempat nempu hulu dikategorikan baik, dan penulis mengambil beberapa saran yang hendaknya perlu diperhatikan oleh camat siempat nempu hulu, antara lain perlunya fasilitas kerja, meningkatkan kualitas SDM, mengoptimalkan pelaksanaan *reward dan punishment*, mengusahakan peningkatan jenjang karir dan promosi jabatan pegawai kecamatan siempat nempu hulu sehingga dapat memberikan motivasi dalam bekerja.

**Kata Kunci** : Kepemimpinan, Motivasi, Pegawai

## ABSTRACT

### THE EFFECT OF LEADERSHIP AND MOTIVATION OF SUBDISTRICT HEAD TO EMPLOYEES IN SIEMPAT NEMPU HULU DISTRICT DAIRI REGENCY

*Name* : Mei Lianita Tarigan  
*NPM* : 141801041  
*Study Program* : Master of Public Administration  
*Supervisor I* : Prof. Dr. Marlon Sihombing, MA  
*Supervisor II* : Drs. Usman Tarigan, MS

*This study aims to determine the leadership of subdistrict leaders in improving employee motivation to determine factors inhibiting employee work motivation, and to determine the efforts made by the sub-district in improving employee motivation in the sub-district office of upstream quarters. This research uses explorative method with inductive approach. According the situation in siempat nempuhulu subdistrict can be know that leadership of subdistrict head in increasing work motivation of the subdistrict employee with give work motivation method to the employee with purpose to increase work motivation level subdistrict employee, the effort was done by subdistrict head in increasing work motivation with welfare of the employee level method, create harmonization work situation , give reward cause of work prestation, fair attitude, respect and foliowed the employee, complete work fasilitation, developed potention, give punishment. According the analysis of the research that had been done, get a picture that leadership of siempat nempuhulu subdistrict head increasing work motivation the employee siempat nempuhulu subdistrict can be include good category, and research take some suggestion that need attention by siempat nempuhulu subdistrict head such as : need increase work fasilitation increase human resource quality, optimalzation reward and punishment implementation, to be effort increasing carier level and promotion position siempat nempuhulu subdistrict employee so that can give motivitation in work.*

**Keywords** : Leadership, motivation, employees

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis persembahkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkah dan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah dalam bentuk tesis ini yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Camat Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kabupaten Dairi”**, yang disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Administrasi Publik pada Program Pasca Sarjana di Universitas Medan Area.

Dalam penyusunan tesis ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak terutama terima-kasih yang terhormat Bapak Prof. Dr. Marlon Sihombing, MA, selaku Pembimbing I dan Bapak Drs. Usman Tarigan, MS, selaku Pembimbing II yang sabar dan memberikan curahan ilmu yang tak bernilai harganya yang diberikan selama penulisan tesis dengan penuh ketelitian dan kesungguhan.

Selanjutnya penulis juga menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada :

1. Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang, MA, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS. Selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Warjio, MA, selaku Ketua Program Studi Magister Administrasi Publik Universitas Medan Area.



4. Bapak Prof. Dr. Marlon Sihombing, MA selaku pembimbing I, yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyelesaian tesis ini.
5. Bapak Drs. Usman Tarigan, MS, selaku pembimbing II, yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyelesaian tesis ini.
6. Bapak Camat Siempat Nempu Hulu dan serta seluruh staf yang telah memberikan data dan informasi dalam penulisan tesis ini.
7. Para staf pengajar dan pegawai administrasi Program Pasca Sarjana Magister Administrasi Publik Universitas Medan Area.

Pada kesempatan ini juga perkenankanlah penulis menyampaikan rasa hormat dan penghargaan juga terima-kasih yang tidak terhingga kepada Suami saya Rizal karo-karo yang selalu mensupport saya dalam penyelesaian tesis ini, Ayahanda saya Robinson tarigan dan Ibunda saya Kristina Ginting serta abang saya Rocky A. Tarigan dan adik saya M. Rinaldi Tarigan atas doa dan dorongan selama penulis mengikuti pendidikan Program Pascasarjana, demikian juga buat suami tercinta Rizal kaban yang selalu berdoa untuk keberhasilan penulis.

Di samping itu, pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima-kasih buat semua pihak yang selalu memberikan dorongan semangat dan kasih sayang sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini.

Semoga tulisan ilmiah ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Medan, September 2016  
Penulis,

**Mei Lianita Tarigan**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
2.1. Kepemimpinan .....	8
2.1.1. Pengertian Kepemimpinan.....	8
2.1.2. Teori Kepemimpinan .....	10
2.1.3. Fungsi Kepemimpinan .....	11
2.1.4. Syarat-syarat Kepemimpinan .....	12
2.1.5. Tipe atau gaya kepemimpinan.....	13
2.1.6. Sifat-sifat Kepemimpinan .....	14
2.2. Motivasi Kerja.....	16
2.2.1. Pengertian dan Jenis Motivasi Kerja.....	16
2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi .....	22
2.3. Kinerja.....	24
2.3.1. Pengertian Kinerja.....	24
2.3.2. Penilaian Kinerja .....	26

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
3.1. Bentuk Penelitian .....	28
3.2. Lokasi Penelitian .....	28
3.3. Populasi dan Sampel .....	28
3.4. Teknik Pengumpulan Data .....	29
3.5. Teknik Analisis Data.....	29
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN DAN HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>31</b>
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	31
4.1.1. Sejarah Kecamatan .....	31
4.1.2. Luas dan Batas Wilayah .....	33
4.1.3. Kondisi Geografis (Topografi dan Klimatologi) .....	33
4.1.4. Tugas dan Fungsi Kecamatan.....	35
4.1.5. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas.....	35
4.2. Hasil Penelitian dan pembahasan.....	45
4.2.1. Analisa Data Responden.....	45
4.2.2. Kepemimpinan Atasan .....	47
4.2.3. Motivasi Kerja Pegawai.....	48
4.2.4. Kinerja Pegawai.....	49
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>56</b>
5.1. Kesimpulan .....	56
5.2. Saran.....	57

## DAFTAR PUSTAKA

## DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 4.1. Struktur Organisasi Kantor Camat Siempa Nempu Hulu..... 45



## DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 4.1.	Pembagian Wilayah Administrasi Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kabupaten Dairi Tahun 2016.....	34
Tabel 4.2.	Jumlah Penduduk Menurut Jenis Kelamin (jiwa).....	34
Tabel 4.3.	Responden penelitian dirinci menurut unit kerja .....	46
Tabel 4.4.	Responden penelitian dirinci menurut kepangkatan PNS .....	46
Tabel 4.5.	Tanggapan responden dalam kepemimpinan .....	48
Tabel 4.6.	Tanggapan responden dalam motivasi kerja pegawai .....	49
Tabel 4.7.	Tanggapan responden dalam kinerja pegawai .....	50



## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Pembangunan kecamatan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional dengan berdasarkan prinsip otonomi daerah dan pengaturannya, meningkatkan sumber daya nasional dengan memberikan kesempatan bagi peningkatan demokrasi dan kinerja pemerintah kecamatan, meningkatkan daya guna dan hasil guna bagi penyelenggaraan pemerintah, pelaksanaan pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat.

Mewujudkan tujuan nasional, bangsa Indonesia telah melaksanakan pembangunan nasional yang merupakan usaha perubahan yang berencana, bertahap dan berkesinambungan, meliputi seluruh aspek kehidupan masyarakat dan pelaksanaannya melibatkan pendayagunaan unsur kekuatan nasional, baik kekuatan efektif maupun potensial yang salah satunya adalah pemerintah kecamatan.

Penyelenggaraan pemerintahan kecamatan memerlukan adanya seorang pemimpin yang selalu mampu untuk menggerakkan bawahannya agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan secara berdayaguna dan berhasil guna. Keberhasilan pembangunan akan terlihat dari tingginya produktivitas, penduduk makmur dan sejahtera secara merata. Kondisi seperti ini tentunya tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia.

Pendapat seperti tersebut di atas sejalan dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, yang dalam penjelasannya menyatakan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya pegawai negeri.

Dalam pelaksanaan berbagai aktifitas organisasi sekecil dan semodern apapun, sangat diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kualitas dan kuantitasnya memadai dalam mengimplementasikan segenap rencana program kerja yang telah disepakati dan ditetapkan. Dalam konteks pemikiran demikian maka upaya pembinaan, pengembangan, dan peningkatan kualitas semakin menduduki peran penting dalam mewujudkan tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, bahwa pemerintah daerah menjadi tulang punggung dalam menggerakkan roda pemerintahan pembangunan daerah. Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting, karena suatu tujuan dalam organisasi tersebut dapat berjalan baik atau tidaknya tergantung dari faktor manusia yang berperan, merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pimpinan perlu menggerakkan pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya.

Usaha pengembangan dan pemanfaatan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai aparatur pemerintah dan asset penting dalam pembangunan nasional

dipandang sebagai salah satu bentuk investasi jangka panjang yang sangat strategis serta profesional dalam upaya menjamin dan meningkatkan produktifitas kerja organisasi. Pemerintah menyadari sepenuhnya akan besarnya peran pegawai dalam menunjang keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Hal ini dapat dilihat dari berbagai upaya pemerintah dalam meningkatkan dan menyempurnakan kebijaksanaan pembangunan dan pendayagunaan aparat.

Salah satu tujuan pokok pembinaan kepegawaian adalah terbinanya pegawai dengan tingkat disiplin kerja tinggi yang merupakan kunci keberhasilan dalam mewujudkan tugas-tugas fungsi pemerintah yang cenderung meningkat seiring perkembangan tata kehidupan segala aspek, baik dalam pengaturan, penyelenggaraan maupun dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Konsekuensi logis dalam hal tersebut diatas adalah bahwa pegawai harus lebih produktif, kaya akan ide-ide cemerlang, gagasan positif yang hanya akan terwujud dengan sikap disiplin dikalangan pegawai yaitu adanya sikap mental dan kesadaran diri segenap pegawai dalam pelaksanaan keseluruhan aktifitas pembangunan untuk memenuhi segenap norma-norma, ketentuan-ketentuan dan peraturan undang-undang yang berlaku dilingkungan masyarakat yang luas dan kompleks.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektifitas penyelenggaraan pemerintahan guna mendukung berbagai kebijaksanaan umum pemerintahan yang meliputi kebijaksanaan di bidang



administrasi pemerintahan kecamatan. Camat sebagai penyelenggara dan penanggung jawab di bidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan di tingkat kecamatan harus senantiasa berupaya meningkatkan prinsip terpadu, menyeluruh, berkelanjutan dan terkoordinasi terutama untuk tugas-tugas sebagai kepala wilayah kecamatan dalam meningkatkan efektifitas dan kualitas kerjanya secara optimal. Selain itu seorang camat juga harus dapat menciptakan peran serta masyarakat terhadap pelaksanaan pembangunan baik dalam bentuk material maupun non material.

Pencapaian keberhasilan pembangunan, kepemimpinan camat mempunyai peranan yang sangat penting terutama didalam merencanakan, mengembangkan, mengatur dan mengarahkan bawahannya dan seluruh potensi sumber daya yang ada sebab berapapun besarnya sumber daya serta modal yang dimiliki, kesemuanya itu tidak akan berdaya guna dan berhasil guna jika tidak didukung adanya kepemimpinan yang efektif serta kurangnya kesadaran masyarakat terhadap pelaksanaan pembangunan.

Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang telah dikeluarkan dalam rangka mencapai kinerja pegawai, perlu adanya teladan pimpinan, pimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja, sebab pimpinan merupakan panutan dan sorotan dari bawahannya. Pimpinan juga harus memberi contoh yang baik. Apabila teladan pimpinan baik, kinerja bawahanpun akan ikut baik. Jadi, pimpinan ikut serta dalam menciptakan kinerja pegawai. Pimpinan harus mampu menggerakkan dan mengarahkan pegawai karena pimpinan bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kegagalan pegawai.

Dalam rangka percepatan pelaksanaan pembangunan di Daerah Kecamatan Siempatnempu Hulu peranan aparat atau pegawai pada setiap instansi maupun unit-unit kerja lainnya menduduki posisi penting sebagai motor penggerak aktifitas kerja sesuai tugas masing-masing. Namun demikian hasil pengamatan sementara menunjukkan bahwa tingkat kinerja pegawai pada Kantor Camat Siempatnempu Hulu belum menunjukkan tingkat yang maksimal.

Belum tercapainya kinerja aparat sesuai dengan apa yang di inginkan disebabkan kepemimpinan serta motivasi kerja aparat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tupoksi yang dimiliki dan sesuai aturan-aturan yang ada dan berlaku masih belum maksimal diterapkan. Dari hasil pengamatan penulis terhadap tingkat kepemimpinan belum berkontribusi terhadap kinerja. Demikian pula motivasi kerja pegawai yang kurang memberikan tingkat terliadap kinerja pegawai. Belum maksimalnya tingkat kinerja dan masih rendahnya tingkat motivasi pegawai tersebut karena iklim pekerjaan tersebut belum mempunyai pekerjaan sesuai dengan bidang tugas atau sesuai kemampuannya.

Camat sebagai penguasa pemerintah kecamatan berupaya untuk lebih meningkatkan perannya agar kecamatan Siempatnempu Hulu tidak kalah bersaing dengan kecamatan-kecamatan lainnya di Kabupaten Dairi. Oleh karena itu masyarakat mengharapkan dalam kepemimpinan Camat Siempatnempu Hulu serta motivasi yang diberikan dapat lebih meningkatkan perannya didalam meningkatkan kinerja aparat kecamatan.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka penulis mengajukan judul tesis ini dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Camat

Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Siempatnempu Hulu Kabupaten Dairi”.

### **1.2. Perumusan Masalah**

Sedangkan rumusan masalah di dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Siempatnempu Hulu Kabupaten Dairi ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Siempatnempu Hulu Kabupaten Dairi ?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan motivasi camat terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama di Kecamatan Siempatnempu Hulu Kabupaten Dairi ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Siempatnempu Hulu Kabupaten Dairi.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Siempatnempu Hulu Kabupaten Dairi.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi camat secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Siempatnempu Hulu Kabupaten Dairi.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun yang menjadi manfaat penelitian ini adalah :

1. Sebagai bahan masukan bagi penulis mengenai pengaruh etos kepemimpinan dan motivasi camat terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Siempatnempu

Hulu Kabupaten Dairi.

2. Sebagai bahan masukan bagi instansi dalam memecahkan permasalahan bidang sumber daya manusia bagi instansi yang diteliti.
3. Sebagai bahan masukan bagi pihak lain dalam penyempurnaan penelitian sejenis berikutnya.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Kepemimpinan

##### 2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu cabang dari kelompok ilmu administrasi, khususnya ilmu administrasi negara. Dalam kepemimpinan terdapat hubungan antar manusia, yaitu hubungan antar manusia (dari pemimpin) dan hubungan kepatuhan dan ketaatan para pengikut/bawahan karena di pengaruhi oleh kewibawaan pemimpin. Para pengikut terkena pengaruh kekuatan pemimpinnya dan bangkitlah secara spontan rasa ketaatan pada pemimpinnya.

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

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

Pengertian pemimpin menurut kartono(2010:51) adalah “seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di

satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan". Sedangkan menurut Lantu dalam Pasolong (2010:3)"pemimpin adalah pelayan".

Menurut Hoyt dalam Kartono (2010:57)"kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, kemampuan untuk membimbing orang". Sedangkan menurut Pasolong (2010:5)"kepemimpinan adalah (cara atau teknik = gaya) yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pengikut atau bawahannya dalam melakukan kerja sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan".

Camat adalah seorang pemimpin formal yang memimpin Kecamatan. Kartono (2010:9) mengemukakan :

Pemimpin formal adalah orang yang oleh organisasi atau lembaga tertentu ditunjuk sebagai pemimpin, berdasarkan keputusan dan pengangkatan resmi untuk memangku suatu jabatan dalam struktur organisasi, dengan segala hak dan kewajiban yang berkaitan dengannya, untuk mencapai sasaran organisasi.

Pemimpin formal memiliki ciri-ciri antara lain yaitu :

1. Berstatus sebagai pemimpin formal selama masa jabatan tertentu, atas dasar legalitas formal oleh penunjuk pihak yang berwenang.
2. Sebelum pengangkatannya, dia harus memenuhi beberapa persyaratan ormal lebih dahulu.
3. Ia diberi dukungan oleh organisasi formal untuk menjalankan tugas kewajibannya, karena itu dia selalu memikirkan atasan/superiors
4. Ia mendapatkan balas jasa materiil dan immateriil tertentu, serta emolumen (keuntungan ekstra, penghasilan sampingan) lainnya.
5. Dia bisa mencapai promosi atau kenaikan pangkat formal, dan dapat dimutasikan.
6. Apabila dia melakukan kesalahan-kesalahan, dia akan dikenai sanksi dan hukuman.

7. Selama menjabat kepemimpinan, dia diberi kekuasaan dan wewenang antara lain untuk menentukan *policy*, memberikan motivasi kerja kepada bawahannya, melakukan komunikasi, mengadakan supervisi dan kontrol, menetapkan sasaran organisasi, dan mengambil keputusan-keputusan yang penting lainnya.

### 2.1.2 Teori-Teori Kepemimpinan

Menurut Pasolong (2010:85), "teori adalah konsep-konsep kepemimpinan yang telah diuji kebenarannya melalui suatu penelitian ilmiah, maka dapat dikatakan sebagai teori kepemimpinan". Adapun beberapa teori kepemimpinan (kelompok kepemimpinan modern) yang dikemukakan Pasolong (2010:88) :

1. Teori Sifat (*Traits Theory*)

Teori sifat berasumsi bahwa seseorang yang dilahirkan sebagai pemimpin karena memiliki sifat-sifat sebagai pemimpin. Namun pandangan teori sifat ini juga tidak memungkiri bahwa sifat-sifat kepemimpinan tidak seluruhnya dilahirkan, tetapi dapat juga dicapai lewat pendidikan atau pengalaman.

2. Teori Kelompok

Teori ini berasumsi bahwa agar organisasi dapat mencapai tujuannya, maka harus terjadi suatu pertukaran positif diantara pemimpin dan pengikut-pengikutnya.

3. Teori situasional atau kontigensi

Teori ini berasumsi bahwa kinerja organisasi tergantung pada interaksi antara gaya kepemimpinan dan kesesuaian antara situasi. Dalam teori ini hanya pemimpin yang mengetahui situasi dan kebutuhan organisasilah yang dapat menjadi pemimpin efektif.

4. Teori jalan kecil-tujuan (*Path-Goal Theory*)

Teori ini berasumsi bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi, kepuasan, dan kinerja para pengikut.

5. Teori Perilaku (*Behavior theory*)

Teori ini dilandasi pemikiran, bahwa kepemimpinan merupakan interaksi antara pemimpin dengan pengikut, dan dalam interaksi pengikutlah yang menganalisis dan mempersepsi apakah menerima atau menolak pengaruh dari pemimpinnya.

## 6. Teori Karismatik

Menurut asumsi ini pemimpin adalah seorang yang dikagumi oleh banyak bawahannya meskipun para bawahannya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa pemimpin tersebut dikagumi.

### 2.1.3 Fungsi Kepemimpinan

Menurut Kartono (2010:93) mengemukakan bahwa :

“Fungsi kepemimpinan ialah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi-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”.

Selanjutnya Pasolong (2010:93) mengemukakan bahwa fungsi kepemimpinan birokrasi yaitu :

#### 1. Fungsi Perintah

Yaitu fungsi kepemimpinan yang bersifat satu arah kepada yang dipimpinnya. Pemimpin birokrasi sebagai pengambil keputusan berfungsi memerintahkan pelaksanaannya kepada orang-orang yang dipimpinnya.

#### 2. Fungsi Konsultatif

Yaitu fungsi kepemimpinan yang bersifat dua arah kepada yang dipimpinnya. Dalam pengambil keputusan, pemimpin mempertimbangkan masukan dari bawahannya.

#### 3. Fungsi Partisipatif

Dalam fungsi ini, pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun melaksanakan keputusan.

#### 4. Fungsi Delegasi

Fungsi pemimpin untuk mendelegasikan wewenang untuk membuat, menetapkan, dan atau melaksanakan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan pemimpin.



### 2.1.4 Syarat-syarat Kepemimpinan

Syarat-syarat kepemimpinan sangat penting untuk diperhatikan karena menjadi landasan untuk melaksanakan aktivitas-aktivitas seorang pemimpin. Jika syarat-syarat untuk menjadi pemimpin telah terpenuhi, maka akan melahirkan pemimpin yang berkualitas.

Menurut Kartono (2010:36), kepemimpinan itu harus dikaitkan dengan tiga hal penting, yaitu:

1. Kekuasaan, adalah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.
2. Kewibawaan, adalah kelebihan, keunggulan, keutamaan, sehingga orang mampu membawahi atau mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin, dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.
3. Kemampuan, adalah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan/keterampilan teknis maupun sosial yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

Stogdill dalam Pasolong (2010:12) mengemukakan bahwa pemimpin harus memiliki beberapa kelebihan, yaitu :

1. Kapasitas : kecerdasan, kewaspadaan, kemampuan berbicara (*verbal facility*), keaslian dan kemampuan menilai.
2. Prestasi (*achievement*): gelar keserjanaan, ilmu pengetahuan, perolehan dalam olahraga dan atletik, dan lainnya.
3. Tanggung jawab : mandiri, berinisiatif, tekun, ulet, percaya diri, agresif dan hasrat untuk unggul.
4. Partisipasi : aktif memiliki sosiabilitas tinggi, mampu bergaul, kooperatif atau serba bekerja sama, mudah menyesuaikan diri, punya rasa humor.
5. Status meliputi, kedudukan sosial ekonomi cukup tinggi, populer, tenar.

Jika syarat-syarat yang telah dikemukakan tersebut diterapkan dalam memilih atau mengangkat pemimpin birokrasi, maka dapat membantu dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin birokrasi.

### 2.1.5 Tipe atau Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin organisasi memiliki tipe atau gaya kepemimpinan yang berbeda-beda yang diterapkan dalam memimpin organisasi untuk mencapai tujuan atau sasaran organisasi. Menurut Ermaya dalam Pasolong (2010:37) menyatakan bahwa "gaya kepemimpinan merupakan bagaimana cara mengendalikan bawahan untuk melaksanakan sesuatu".

Menurut Siagian (2010:27), ada 5 tipe kepemimpinan yang diakui keberadaannya, yaitu :

1. Tipe yang Otokratik  
Tipe pemimpin yang otokratik adalah seorang yang sangat egois, egoismenya yang sangat besar akan mendorongnya memutarbalikkan kenyataan yang sebenarnya sehingga sesuai dengan apa yang secara subjektif diinterpretasikannya sebagai kenyataan.
2. Tipe yang Paternalistik  
Tipe pemimpin yang paternalistik lebih bercorak pelindung, bapak dan guru. Artinya kebersamaan bagi para anggota organisasi sedangkan pemimpin yang bersangkutan berada di atas para anggota tersebut.
3. Tipe yang Kharismatik  
Tipe pemimpin yang banyak dikagumi oleh banyak pengikut meskipun para pengikut tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang tertentu itu dikagumi.
4. Tipe yang Laissez Faire  
Tipe pemimpin yang mempunyai pandangan bahwa pada umumnya organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena para anggota organisasi terdiri dari orang-orang yang sudah dewasa yang mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi, sasaran-sasaran apa yang ingin dicapai, tugas apa yang harus ditunaikan oleh masing-masing anggota

dan seorang pimpinan tidak perlu terlalu sering melakukan intervensi dalam kehidupan organisasional.

#### 5. Tipe yang Demokratik

Tipe pemimpin yang ideal dengan memperlakukan bawahannya secara manusiawi dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi yang dihadapi.

Tipe-tipe kepemimpinan yang telah disebutkan tidak dapat disimpulkan bahwa tipe kepemimpinan yang satu akan lebih baik dari tipe kepemimpinan yang lain.terkadang kita memerlukan gaya kepemimpinan yang lain untuk mengatasi keadaan-keadaan tertentu yang sifatnya mendadak ataupun situasional.

Dengan demikian tipe kepemimpinan yang baik harus mampu menyatukan atau mengintegrasikan semua faktor-faktor secara maksimal yang berkaitan dengan tujuan dari organisasi tersebut dan juga dalam penerapannya sesuai dengan situasi dan kondisi yang sedang dihadapi pada saat itu.

#### 2.1.6 Sifat-sifat kepemimpinan

Upaya untuk menilai sukses atau gagalnya pemimpin itu antara lain dilakukan dengan mengamati dan mencatat sifat-sifat dan kualitas/mutu perilakunya, yang dipakai sebagai kriteria untuk menilai kepemimpinannya. Menurut Terry dalam Kartono (2010:47) ada sepuluh sifat kepemimpinan yang unggul, yaitu :

1. Kekuatan  
Kekuatan badariah dan rohaniah merupakan syarat pokok bagi pemimpin yang harus bekerja lama dan berat pada waktu-waktu yang lama serta tidak teratur.
2. Stabilitas emosi

Pemimpin yang baik itu memiliki emosi yang stabil, tidak mudah marah, tersinggung perasaan dan tidak meledak-ledak emosionalnya.

3. Pengetahuan tentang insani  
Pemimpin diharapkan memiliki pengetahuan tentang sifat, watak dan perilaku anggota kelompoknya agar ia bisa menilai kelebihan dan keterbatasan bawahannya.
4. Kejujuran  
Pemimpin yang baik itu harus memiliki kejujuran pada diri sendiri dan pada bawahannya, menepati janji dan dapat dipercaya.
5. Objektif  
Segala pertimbangan pemimpin harus berdasarkan hati nurani yang bersih supaya objektif serta mencari bukti nyata dan sebab-musabab setiap kejadian dan memberikan alasan yang rasional.
6. Dorongan publik  
Keinginan dan kesediaan untuk menjadi pemimpin itu harus muncul dari dalam hati sendiri. Dukungan dari luar akan memperkuat hasrat sendiri untuk memberikan pelayanan dan pengabdian diri kepada kepentingan publik.
7. Keterampilan berkomunikasi  
Pemimpin diharapkan mahir menulis dan berbicara, mudah menangkap maksud orang lain dan mudah memahami maksud para bawahannya.
8. Kemampuan mengajar  
Pemimpin yang baik diharapkan menjadi guru yang baik guna mengembangkan pengetahuan, keterampilan teknis, dan menambah pengalaman bawahannya.
9. Keterampilan sosial  
*Pemimpin diharapkan memiliki kemampuan untuk “mengelola” manusia, agar mereka dapat mengembangkan bakat dan potensinya.*
10. Kecakapan teknis atau manajerial  
Pemimpin harus superior dalam satu atau beberapa kemahiran teknis tertentu serta memiliki manajerial yang baik  
  
untuk mencapai efektivitas kerja, keuntungan maksimal dan kebahagiaan-kesejahteraan anggota sebanyak-banyaknya.

## 2.2. Motivasi Kerja

### 2.2.1. Pengertian dan Jenis Motivasi Kerja

Kata “motif”, diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat diartikan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan). Berawal dari kata “motif” itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan/mendesak.

Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “feeling” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian yang dikemukakan Ada tiga elemen penting yaitu:

- 1) Bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia.
- 2) Motivasi ditandai dengan munculnya rasa/feeling, afeksi seseorang.
- 3) Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan.. Tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang kita kerjakan untuk orang-orang guna menggerakkan mereka ke suatu arah (Tujuan) tertentu. Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi motivasi atau mengurangi ketidak seimbangan.

Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung-jawabnya, dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Dari pengertian motivasi kerja di atas jelas diketahui bahwa seseorang mau bekerja dengan segala upayanya dalam suatu badan usaha bila ada daya rangsang atau motivasi.

Motivasi merupakan suatu cara untuk mendorong menggerakkan setiap orang untuk melakukan kegiatan yang mengarahkan kepada suatu tujuan tertentu.

Seseorang melakukan suatu aktivitas terdorong oleh adanya faktor-faktor kebutuhan biologis, insting, unsur-unsur kejiwaan yang lain serta adanya pengaruh perkembangan budaya manusia. Sebenarnya semua faktor-faktor itu tidak dapat dipisahkan dari soal kebutuhan, kebutuhan dalam arti luas, baik kebutuhan yang bersifat biologis maupun psikologis. Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa motivasi akan selalu berkaitan dengan soal kebutuhan. Sebab seseorang akan terdorong melakukan sesuatu bila merasa ada suatu kebutuhan. Kebutuhan ini timbul karena adanya keadaan yang tidak seimbang, tidak serasi atau rasa ketegangan yang menuntut suatu kepuasan. Kalau sudah seimbang dan terpenuhi pemuasannya berarti tercapailah suatu kebutuhan yang diinginkan. Keadaan tidak seimbang atau adanya rasa tidak puas itu diperlukan motivasi yang tepat. Teori tentang motivasi ini lahir dan awal perkembangannya ada di kalangan

para psikolog. Menurut ahli ilmu jiwa, dijelaskan bahwa dalam motivasi itu ada suatu hierarki, maksudnya motivasi itu ada tingkatan-tingkatannya, yakni dari bawah ke atas.

Gagasan bahwa kebutuhan yang pada manusia adalah merupakan bawaan, tersusun menurut tingkatan atau bertingkat. Kebutuhan manusia yang tersusun bertingkat itu dirinci ke dalam lima tingkat kebutuhan, yakni :

- a. Kebutuhan-kebutuhan fisiologis.
- b. Kebutuhan akan rasa aman.
- c. Kebutuhan akan cinta dan rasa memiliki
- d. Kebutuhan akan rasa harga diri
- e. Kebutuhan akan aktualisasi diri.

Kebutuhan-kebutuhan dasar fisiologis itu antara lain kebutuhan akan makanan, air, oksigen, aktif, istirahat, keseimbangan temperatur, seks dan kebutuhan akan stimulasi sensoris. Kebutuhan akan rasa aman merupakan sesuatu kebutuhan yang mendorong individu untuk memperoleh ketenteraman, kepastian dan keteraturan dari keadaan lingkungannya. Kebutuhan akan cinta dan rasa memiliki mendorong individu untuk mengadakan hubungan afektif atau ikatan emosional dengan individu lain, baik dengan sesama jenis maupun dengan yang berlainan jenis, di lingkungan keluarga ataupun di lingkungan kelompok di masyarakat. Kebutuhan akan rasa harga diri, mencakup hasrat untuk memperoleh kompetensi, rasa percaya diri, kekuatan pribadi, adekuasi, kemandirian dan kebebasan serta prestasi. Kebutuhan akan aktualisasi diri. Merupakan hasrat individu untuk menjadi orang yang sesuai dengan keinginan dan potensi yang

dimilikinya, atau hasrat dari individu untuk menyempurnakan dirinya melalui pengungkapan segenap potensi yang dimilikinya. Sehubungan dengan hal tersebut ada tiga fungsi motivasi yaitu :

- a. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi.
- b. Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah tujuan yang hendak dicapai.
- c. Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Berbicara tentang macam atau jenis motivasi ini dapat dilihat dari berbagai sudut pandang. Dengan demikian motivasi atau motif-motif yang aktif itu sangat bervariasi. Motivasi dilihat dari dasar pembentukannya.

#### 1) Motif-motif bawaan.

Yang dimaksud dengan motif bawaan adalah motif yang dibawa sejak lahir, jadi motivasi itu ada tanpa dipelajari. Sebagai contoh misalnya : dorongan untuk makan, dorongan untuk minum, dorongan untuk bekerja, untuk seksual.

#### 2) Motif-motif yang dipelajari.

Maksudnya motif-motif yang timbul karena dipelajari. Sebagai contoh : dorongan untuk belajar suatu cabang ilmu pengetahuan, dorongan untuk mengajar sesuatu di dalam masyarakat.

Jenis motivasi menurut pembagian dari Woodworth dan Marquis.

- 1) Motif atau kebutuhan organis, meliputi misalnya : kebutuhan untuk minum, makan, bernapas, seksual, dan lain sebagainya.



- 2) Motif-motif darurat. Yang termasuk dalam jenis motif ini antara lain : dorongan untuk menyelamatkan diri, dorongan untuk membalas, untuk berusaha, untuk memburu.
- 3) Motif-motif. Objektif. Dalam hal ini menyangkut kebutuhan untuk melakukan eksplorasi, melakukan manipulasi, untuk menaruh minat.
- 4) Motivasi jasmaniah dan rohaniah. Yang termasuk motivasi jasmani seperti misalnya refleks, insting, otomatis nafsu. Sedangkan yang termasuk motivasi rohani adalah kemauan.
- 5) Motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi ekstrinsik. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perang dari luar.

Ada 2 jenis motivasi kerja yaitu :

- 1) Motivasi kerja positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah.
- 2) Motivasi kerja negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi tehnik dasar yang dipergunakan adalah lewat kekuatan ketakutan.

Pada motivasi kerja positif diberikan hadiah yang dapat berwujud dalam tambahan uang, tambahan penghargaan dan sebagainya.

Pada motivasi kerja negatif yaitu menggunakan unsur ancaman untuk

memaksa seseorang melakukan sesuatu. Jadi seseorang yang diancam tersebut dapat dilakukan dengan mengatakan bahwa apabila tidak mematuhi maka jabatan dicopot dan sebagainya.

Metode yang menggunakan motivasi intrinsik yaitu pada metode pertama (*intrinsic interest*), selebihnya merupakan bentuk motivasi ekstrinsik atau dorongan dari luar. Selanjutnya teknik pemberian motivasi lainnya adalah “the use of placebos” yaitu teknik yang dapat mengarahkan pikiran dan tingkahlaku pada maksud dan tujuan tertentu, placebos adalah suatu faktor penting yang turut menentukan terapeutik obat adalah kepercayaan atas dokter dan atas obat yang diberikannya berdasarkan kepercayaan. Kesimpulannya adalah memotivasi dengan cara memberikan suatu kepercayaan yang dapat membangkitkan keyakinan dan semangat untuk mencapai suatu tujuan.

Ada 3 teori motivasi kerja yaitu:

- a. Teori isi (*content theory*)
- b. Teori proses (*process theory*)
- c. Teori penguatan (*reinforcement theory*).

#### a. Teori Isi (*Content Theory*)

Yang menjelaskan tentang apa dari motivasi kerja. Teori ini menekankan akan pentingnya pemahaman seluruh faktor yang ada di dalam individu yang menyebabkan mereka bertingkah laku tertentu. Salah satu ahli yang menganut teori ini yaitu Abraham Maslow. Teori motivasi atau Content Theori yaitu suatu teori yang memusatkan perhatian pada faktor-faktor yang ada dalam diri manusia yaitu :

- 1) Yang mengarahkan (*direct*)
- 2) Yang menguatkan (*energy*)
- 3) Yang mendukung (*substansi*)
- 4) Yang memberhentikan (*stop*).

#### **b. Teori Proses (Process Theory)**

teori proses atau Process Theory yaitu suatu teori yang menguraikan bagaimana perilaku dikuatkan, diarahkan dan didukung dan diberhentikan agar proses motivasi dapat terlaksana sebaik-baiknya. Untuk itu maka perlu diperhatikan variabel-variabel organisasi untuk memperoleh tingkat motivasi yang tinggi daripada anggota organisasi dan memperoleh kecakapan.

#### **c. Teori Penguatan (Reinforcement Theory)**

Teori ini tidak memakai suatu konsep motif atau proses kepuasan kerja. Sebaiknya teori ini menjelaskan mengenai konsekuensi perilaku dimasa yang akan datang dalam suatu siklus proses belajar. Dalam teori ini memandang individu bertingkah laku tertentu karena dimasa lalu mereka belajar bahwa perilaku tertentu akan berhubungan dengan hasil yang menyenangkan.

#### **2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Dalam rangka untuk mencapai motivasi kerja yang tinggi berbagai faktor yang mempengaruhi kebijaksanaan produktivitas perusahaan, faktor-faktor tersebut saling kait mengkait atau saling mempengaruhi antara satu faktor dengan faktor lainnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut yaitu :

- a. Penambahan dan aplikasi ilmu pengetahuan.

- b. Kemajuan teknologi
- c. Hambatan terhadap economic of scale dikaitkan dengan business practices.
- d. Terjadinya realokasi tenaga kerja dari sektor yang berproduktivitas rendah ke sektor yang lebih tinggi.
- e. Tenaga kerja yang tidak produktif.

Dalam hal tenaga kerja sering digunakan sebagai faktor pengukuran motivasi, karena proporsi terbesar dari sumber-sumber tersebut adalah berupa faktor-faktor masukan tenaga kerja dan faktor tenaga kerja itu mudah diukur baik dalam jumlah tenaga kerja maupun jumlah jam kerja.

Dengan mengetahui rasio-rasio motivasi dan rasio pendukungnya, para pimpinan akan mengetahui kelemahan-kelemahan perusahaan serta posisi perusahaan dengan perusahaan sejenis sehingga dapat direncanakan sejauh mana akan ditingkatkan motivasi untuk yang akan datang.

Dalam meningkatkan motivasi kerja ada beberapa cara yang umumnya diterapkan oleh badan usaha, organisasi, pemerintah maupun usaha swasta nasional. Usaha-usaha peningkatan motivasi kerja dapat ditempuh yaitu :

- a. Menghilangkan praktek-praktek yang tidak produktif.
- b. Menyempurnakan manajemen personalia.
- c. Menyempurnakan metode kerja.
- d. Menggantikan usaha-usaha manusia dengan mesin.

motivasi kerja yang lebih tinggi dapat dicapai dengan : Proses-proses yang lebih baik, peralatan yang moderen atau disempurnakan, atau faktor-faktor lain yang meningkatkan tenaga kerja yang maksimal, perubahan-perubahan dalam

penggunaan tenaga kerja kerap kali harus dibarengi perubahan dalam metode-metode penggajian yang diikuti pula oleh perusahaan dalam akuntansi biaya buruh. Dari bermacam-macam definisi di atas dapat dikatakan bahwa penggunaan tenaga kerja secara maksimal akan meningkatkan motivasi, serta perlu diperhatikan faktor-faktor yang mendorong tenaga kerja untuk bekerja dengan penuh semangat dan dedikasi yang tinggi. Ini dapat dicapai dengan memberi insentif dan gaji yang sesuai dengan prestasi dalam bekerja dan lamanya dia bekerja.

### 2.3. Kinerja

#### 2.3.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. (Ilyas, 2001:66).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mathis dan Jackson (2002 : 78) berpendapat bahwa: “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk: (1) kuantitas output, 2) kualitas *output*, (3) jangka waktu *output*, (4) kehadiran di tempat kerja, dan (5) sikap kooperatif.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa

kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standard pelaksanaan.

Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sda, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja , maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

Kinerja adalah tingkat kompetensi terhadap pekerjaan yang diberikan dalam tatanan kesatuan stratejik yang mendukung sistem kerja berdasarkan team work. Untuk mengetahui seseorang mempunyai kinerja atau tidak maka dapat dilakukan melalui penilaian. Penilaian (*Performance Appraisal*) dapat dilakukan dengan membandingkan prestasi aktual pegawai dengan rencana kinerja yang diharapkan organisasi, penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi di tempat kerja. Pegawai menginginkan dan memerlukan penghargaan berkenaan dengan kinerja dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan kompensasi terhadap pegawai. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemampuan pegawai dan menyusun rencana peningkatan kinerja

Penilaian kinerja (*Performance appraisal*) adalah suatu proses melalui manajemen organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja pegawai. Kinerja ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan kepersonaliaan dan

memberikan upah balik bagi pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya. Penilaian kinerja pegawai tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai bidang dan tingkatan pekerjaan. Karakteristik dari penilaian kinerja meliputi :

- a. Fokus pada individual
- b. Ada harapan dan standar dari kinerja
- c. Biasanya melibatkan dua bagian antara pegawai dengan penilai; yang satu mewujudkan standar dan lainnya mereview kinerja
- d. Penilaian biasanya seseorang yang memiliki wewenang manajemen lini atas seorang penilai
- e. Sisi penilaian memberikan kesimpulan tertulis berkenaan dengan kinerja seseorang yang direview.
- f. Konsekuensi dari penilaian bahwa organisasi secara langsung menetapkan kompensasi berdasarkan kinerja (pay for performance) dan banyak perusahaan menggunakan appraisal sebagai dasar untuk mempromosikan pegawai.

### **2.3.2. Penilaian Kinerja**

Sesuai dengan fungsi manajemen personalia untuk mengembangkan karyawan, ini dilaksanakan perusahaan untuk memenuhi tuntutan jabatan atau pekerjaan sebagai akibat perkembangan teknologi, juga akibat semakin tajamnya persaingan yang dihadapi oleh perusahaan sehingga perlu karyawan yang berkualitas. Setiap karyawan perusahaan dipaksa untuk dapat bekerja

secara efektif, efisien, berkualitas serta berkuantitas terhadap pekerjaan, sehingga daya saing perusahaan semakin besar untuk dapat memanfaatkan peluang dalam pasar.

Penilaian kinerja kerja dilaksanakan agar dapat mengetahui prestasi yang diraih, ini sangat bermanfaat bagi perusahaan untuk menetapkan pengembangan atau kenaikan gaji bagi karyawan. Penilaian kinerja karyawan ini dilakukan secara berkala oleh atasan guna mengetahui perilaku dan hasil kerja yang dicapai.

Nasution (2000 : 90) mengatakan untuk mengetahui peningkatan tentang diri karyawan dalam pelaksanaan pekerjaannya adalah melalui penilaian prestasi kerja.

Penilaian kinerja adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Dari uraian di atas maka dapat dijelaskan bahwa penilaian kinerja tersebut adalah suatu sarana untuk mengukur dan menilai karyawan dalam melakukan pekerjaannya serta sebagai sarana untuk mengembangkan dan peningkatan karir dari karyawan yang bersangkutan. Penilaian kinerja ini mutlak dilakukan dan sedikit banyaknya bersifat subjektif, karena unsur-unsur dalam penilaian ini sendiri sulit mengukurnya. Maka manajer perlu mengumpulkan informasi yang relevan, teliti, dan cukup lengkap untuk dapat memberikan laporan penilaian yang benar-benar adil dan karyawan akan merasa puas.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Bentuk Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang ditujukan untuk memberi penggambaran secara cermat suatu fenomena tertentu dengan menggambarkan keadaan subjek/objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta yang tampak. Oleh karenanya penelitian ini berusaha untuk mengembangkan konsep dan menghimpun fakta (Singarimbun dan Effendi, 1989: 4)

#### 3.2. Lokasi Penelitian

Sesuai dengan judul penelitian: "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Camat Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Siempatnempu Hulu Kabupaten Dairi", maka penelitian akan dilakukan pada Kantor Kecamatan Siempatnempu Hulu Kabupaten Dairi.

#### 3.3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor kecamatan siempatnempuhulu, penetapan sampel dilakukan dengan cara random atau secara acak sehingga semua populasi memiliki kesempatan untuk terpilih jadi sampel.

Sampel dalam penelitian ini ialah para pegawai di kantor kecamatan siempat nempuhulu, sedangkan pengertian sampel menurut sugiyono (1997:57) adalah " sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut".

### 3.4. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data di lapangan ini dilakukan dengan cara:

- a. Observasi (pengamatan), yaitu mengadakan pengamatan secara langsung terhadap situasi perkembangan instansi yang diteliti dan prosedur yang ada pada instansi yang diteliti dan prosedur yang ada pada instansi pada saat dilakukan riset.
- b. Kuesioner, yaitu suatu bentuk daftar pertanyaan yang telah tersusun sedemikian rupa dan disebarakan kepada responden penelitian, dimana responden tinggal memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan dengan cara memilih salah satu jawaban.
- c. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data melalui bercakap-cakap dengan informan penelitian guna memberikan keterangan kepada peneliti. Instrumen yang digunakan adalah pedoman wawancara, jawaban responden direkam melalui buku catatan yang peneliti siapkan.
- d. Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data melalui penelitian dokumen-dokumen yang tersedia pada kantor kecamatan setempat nempuhulu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

### 3.5. Teknik Analisa data

Data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Mengingat data yang dikumpulkan meliputi data kualitatif dan data kuantitatif maka terlebih dahulu dilakukan pengeditan data sehingga keakuratan data dapat diperiksa dan bila ada kesalahan dapat diperbaiki dengan jalan menjajaki kembali ke sumber datanya.

Setelah data diproses melalui pengeditan, maka proses selanjutnya pengolahan data yang dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. untuk data yang diperoleh dari hasil penyebaran angket (kuesioner), maka akan dilakukan tabulasi untuk kemudian data dikelompokkan atau diklasifikasikan sesuai dengan kelompok atau unit analisis yang ditetapkan untuk dukungan data kualitatif.
- b. Untuk data yang diperoleh dari hasil wawancara dilakukan penyederhanaan, yaitu dengan cara mengklasifikasikan hasil wawancara kedalam kelompok-kelompok tertentu sesuai dengan unit analisis kategori penelitian yang telah ditetapkan.
- c. Dalam melakukan penafsiran data dilakukan penyilangan-penyilangan antara unit analisis yang satu dengan unit analisis yang lain, apakah data tersebut saling mendukung atau saling bertentangan dan selanjutnya untuk ditarik kesimpulan.

Kemudian keseluruhan data, baik data primer maupun data sekunder dianalisis dengan mempergunakan metode induktif dan deduktif dengan pisau analisisnya kajian konseptual melalui pendekatan kualitatif sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan yang diteliti.

## 5.2. Saran

1. Mengingat kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai mempunyai pengaruh terhadap kinerja, diharapkan kepada pimpinan kantor kecamatan siempat nempu hulu dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan mengadakan pelatihan dan pengembangan bagi seluruh pegawai baik di bidang IPTEK maupun perilaku.
2. Pemimpin perlu menerapkan azas penyegaran atau stabilisasi, dimaksudkan sebagai upaya melakukan rotasi pegawai yang semata-mata hanya karena penyegaran atau giliran untuk stabilisasi guna menghindari gejala ketidakpuasan dari pegawai setingkat. Karena itu azas ini biasanya lebih bersifat rotasi horizontal (mutasi). Selain menyangkut rotasi kerja, pihak pimpinan juga perlu lebih memperhatikan masalah kesejahteraan yang lebih jelas aturannya, dan tidak bersifat temporer yang kadang ada dan kadang tidak. Transparansi menyangkut kesejahteraan ini meskipun jumlahnya kecil akan dapat memacu para pegawai untuk meningkatkan kinerja atau minimal mempertahankan kinerja yang sudah ada yang pada saat ini sudah tergolong cukup tinggi.
3. Motivasi kerja pegawai harus lebih diperhatikan dengan pemenuhan kebutuhan agar pegawai terdorong untuk berprestasi dan menimbulkan gairah kerja sehingga kinerja pelayanannya lebih meningkat.
4. Diperlukan penelitian lebih lanjut tentang variabel lain, selain kepemimpinan dan motivasi yang mempengaruhi kinerja pegawai.

5. Kepada para pegawai agar kiranya lebih bersemangat lagi untuk melaksanakan tugas pelayanan masyarakat sehingga tercipta pegawai yang professional di jajaran kantor kecamatan siempat nempuhulu.



## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU-BUKU :

- Arikunto, Suharsimi. 2001. *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktek*. Jakarta; Rineka cipta
- Kartini Kartono. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Grafindo Persada ; Jakarta.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Kepemimpinan Birokrasi* . Alfabeta , bandung
- Sugiyono. 2003. *Metode penelitian administrasi*. Bandung ; Alfabeta.
- Ilyas . 2001. *Teori, penilaian dan penelitian kinerja*. Cetakan kedua.jakarta;
- Singarimbun, Masri dan sofian effendi. 1989. *Metode penelitian survey*. LP3ES.jakarta.
- Mathis, dan jackson,2002, *manajemen sumber daya manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, yogyakarta : salemba empat
- Hasibuan, S.P . Malayu. 2007. *Manajemen sumber daya manusia : cetakan kesembilan*, penerbit bumi aksara, jakarta.

### Peraturan Perundang-Undangan

- Undang Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah.
- Undang Undang Republik Indonesia Nomor 05 Tahun 2014 tentang Aparatur sipil negara
- Undang Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Otonomi Daerah
- Peraturan pemerintah no.19 tahun 2008 tentang kecamatan