



**PERANAN PEMIMPIN DALAM MEMOTIVASI KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS PENANAMAN MODAL PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU, TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN PIDIE JAYA**

NURULLITA⁽¹⁾ ZULFIKAR⁽²⁾

Ilmu Administrasi, Universitas Jabal Ghafur

Nurullita.1010@gmail.com zulfikar@unigha.ac.id

ABSTRACT

Development is a conscious effort made by a nation towards change in a more positive direction. In an effort to improve gampong development, the gampong government, in this case the Keuchik, must play an active role in the success of development. Without the support and participation of the community, it is impossible for development to be carried out as expected, as well as the development carried out in Gampong Raya, Trienggadeng District, Pidie Jaya Regency, it is hoped that support and assistance from all parties so that development can proceed as planned, Research objectives is to find out the performance of Keuchik Gampong Raya in carrying out its functions and role in development and the obstacles encountered in carrying out development in Gampong Raya, Trienggadeng District, Pidie Regency

This research uses a descriptive method. To obtain data, field research was also carried out using library research. All data obtained were processed and analyzed using qualitative methods. From the results of the study it was found that the Keuchik Gampong Raya, Trienggadeng District, Pidie Jaya Regency had not been fully successful in carrying out his functions and role in development. Obstacles encountered include the Gampong Raya Community, Trienggadeng District, Pidie Jaya Regency, lack of care and lack of understanding about development both in terms of physical development and mental-spiritual development carried out in the gampong, lack of counseling provided by gampong government officials to the community regarding gampong development, It is suggested that development can be carried out as it should, the Gampong Raya Government needs to increase community participation in development so that the community cares more about and understands the meaning of the development that has been and will be carried out in the village, it is suggested that in every meeting held in the village it is necessary to mention development so that the community care more and participate in every gampong development program so that they will jointly develop the gampong.

Keywords : Performance, Keuchik, Gampong, Development

ABSTRAK

Pembangunan merupakan usaha sadar yang dilakukan oleh suatu bangsa menuju perubahan kearah yang lebih. Dalam upaya meningkatkan pembangunan gampong pemerintah gampong dalam hal ini Keuchik harus berperan aktif dalam mensukseskan pembangunan. Tanpa adanya dukungan dan partisipasi dari masyarakat tidak mungkin pembangunan akan terlaksana sesuai dengan yang diharapkan begitu pula halnya dengan pembangunan yang dilaksanakan di Gampong Raya Kecamatan Trienggadeng Kabupaten

Pidie Jaya sangat diharapkan dukungan dan bantuan dari semua pihak agar pembangunan dapat berjalan sesuai dengan yang direncanakan, Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui kinerja Keuchik Gampong Raya dalam menjalankan fungsi dan peranannya terhadap pembangunan dan hambatan-hambatan yang ditemui dalam menjalankan pembangunan di Gampong Raya Kecamatan Trienggadeng Kabupaten Pidie

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Untuk memperoleh data dilakukan penelitian lapangan juga menggunakan penelitian kepustakaan. Semua data yang diperoleh diolah dan dianalisis dengan menggunakan metode kualitatif. Dari hasil penelitian ditemui bahwa Keuchik Gampong Raya Kecamatan Trienggadeng Kabupaten Pidie Jaya belum sepenuhnya berhasil dalam menjalankan fungsi dan peranannya terhadap pembangunan. Hambatan yang ditemui antara lain adalah Masyarakat Gampong Raya Kecamatan Trienggadeng Kabupaten Pidie Jaya kurang peduli dan kurang memahami tentang pembangunan baik terhadap pembangunan fisik maupun pembangunan mental spiritual yang dilaksanakan di gampong, kurangnya penyuluhan yang diberikan oleh aparatur pemerintah gampong terhadap masyarakat yang berkenaan dengan pembangunan gampong, Di sarankan agar pembangunan dapat terlaksana sebagaimana mestinya, maka Pemerintah Gampong Raya perlu meningkatkan partisipasi masyarakat terhadap pembangunan sehingga masyarakat lebih peduli dan memahami makna dari pembangunan yang sudah dan akan dilaksanakan di gampong, disarankan agar dalam setiap diadakan pertemuan di gampong perlu disinggung tentang pembangunan sehingga masyarakat lebih peduli dan ikut berpartisipasi dalam setiap program pembangunan gampong sehingga mereka bersama-sama akan ikut membangun gampong.

Kata kunci: *Kinerja, Keuchik, Gampong, Pembangunan*

1. Pendahuluan

Kepemimpinan telah ada sejak manusia hidup namun pengertian tentang kepemimpinan ternyata masih terbatas, hal ini dapat terjadi karena masih banyak teori mengenai kepemimpinan yang dianggap secara berlainan, sering dikatakan bahwa masalah kepemimpinan merupakan hal yang lambat dibahas. Dalam kehidupan kepemimpinan memainkan peranan penting yang sangat menentukan, khususnya dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk itu seorang Pemimpin tidak seyogyanya hanya mampu berperan selaku atasan namun juga harus memotivasi bawahannya.

Kepemimpinan juga merupakan seni atau teknik, sekaligus ilmu dalam memberikan perintah atau anjuran, serta pengertian-pengertian agar dapat dipahami

oleh orang-orang, dan supaya kekuasaan untuk mengajak, mempengaruhi, menggerakkan dapat berjalan dengan baik dan supaya melakukan sesuatu demi pencapaian tujuan tertentu pemimpin itu harus ada dalam suatu kelompok atau suatu organisasi, maka dengan demikian keberadaan pemimpin tersebut bisa dapat dikenal oleh anggota ataupun masyarakat yang luas dalam kepemimpinannya nanti.

Munculnya pemimpin merupakan proses dinamis yang sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan masyarakat. Seseorang menjelma menjadi pemimpin atas bermacam-macam alasan. Syarat-syarat ideal untuk pemimpin dibagi dalam dua bagian yakni syarat pokok dan syarat pendukung. Syarat pokok menggambarkan faktor dominan yang mempengaruhi dipilihnya seseorang menjadi pemimpin, syarat ini meliputi prestasi dan pengalaman



kerja, sekaligus kesediaan mengorbankan harta benda, keturunan dan aktivitas dalam masyarakat.

Suatu sistem kerja yang baik harus pula menunjukkan berbagai tantangan eksternal yang dihadapi oleh para pegawai, terutama yang mempunyai dampak kuat terhadap pelaksanaan tugasnya.

Tidak dapat disangkal bahwa berbagai situasi yang dihadapi oleh seorang diluar pekerjaannya, seperti masalah keluarga, keadaan keuangan, tanggung jawab sosial dan berbagai masalah pribadi lainnya pasti berpengaruh terhadap prestasi kerja seseorang. Berarti suatu sistem penilaian prestasi kerja harus memungkinkan para pegawai untuk mengemukakan berbagai masalah yang dihadapinya. Organisasi seyogianya memberikan bantuan kepada para anggotanya untuk mengatasinya.

Namun dalam kenyataannya berdasarkan pengamatan sementara yang penulis lakukan dilapangan yaitu pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie Jaya yang mana Kepala Dinas tersebut belum dapat memotivasi kerjan pegawai secara optimal sehingga di dalam pelaksanaan tugas-tugasnya belum terlaksana secara optimal. Perumusan Masalah: Berdasarkan kepada uraian-uraian yang telah disajikan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan antara lain adalah sebagai berikut :

1. Apa yang menyebabkan motivasi kerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie Jaya belum terlaksana secara optimal.?
2. Apa saja yang menjadi hambatan sehingga Pegawai kurang termotivasi dalam menjalankan tugas-tugasnya ?

Tujuan Penelitian: Sehubungan dengan latar belakang permasalahan tersebut diatas, maka dari itu tujuan dari pada pelaksanaan penelitian ini yang dilakukan oleh penulis adalah yang ditetapkan dan dilakukan yaitu antara lain adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui sejauhmana motivasi kerja Pegawai telah mempengaruhi kinerjanya pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie Jaya
2. Untuk mengetahui hambatan apa saja yang dijumpai sehingga motivasi kerja Pegawai belum maksimal pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie Jaya

2. Studi Literatur

Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu: dengan kata 'Movere' yang berarti menggerakkan. Jadi untuk itu, maka didalam menggerakkan menggunakan proses pemberian motivasi kerja para Karyawan sehingga mereka mau bekerja dengan semangat yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi merupakan pula istilah yang lazim digunakan untuk mengetahui maksud seseorang atau suatu hal untuk mencapai tujuan tertentu misalnya uang, keselamatan dan sebagainya.

Menurut pendapat yang di kemukakan para ahli yaitu oleh Sondang P. Siagian (2014 :138) mendefinisikan motivasi adalah sebagai berikut: Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya dalam bentuk ketrampilan atau keahlian 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.

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Filippo (2013 :273) mengatakan tentang motivasi adalah suatu keahlian dalam menggerakkan Pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga tercapai keinginan para Pegawai sekaligus tercapai tujuan organisasi, sedangkan menurut pendapat Manullang (2013 :193) berpendapat tentang motivasi yaitu suatu kegiatan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertindak sesuatu hal, dan manullang menambahkan pula bahwa motivasi merupakan:

Pekerjaan yang dilakukan terhadap seseorang oleh seseorang baik menejer misalnya yang dapat memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain untuk mengambil tindakan-tindakan yang diperlukan dan pemberian dorongan tersebut bertujuan untuk menggiatkan karyawannya agar mereka dapat bersemangat tinggi didalam menjalankan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan sebagaimana yang dikehendakinya dari orang-orang tersebut.

Dari beberapa pengertian diatas menunjukkan motivasi tersebut dapat diambil suatu kesimpulan yang bahwa keinginan yang terdapat dalam diri setiap manusia atau individu dapat dipengaruhi dari dalam diri manusia itu sendiri atau berasal dari sejumlah kekuatan luar yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya.

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kumpulan orang-orang yang berkerja didalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kinerja dilakukan oleh seseorang yang berpariasi sifatnya dan tidak melenceng dari aturan yang

ditetapkan oleh Pimpinan, sehingga dapat menghasilkan mutu yang baik terhadap tugas yang dibebankan kepadanya.

Fariasi yang bertujuan untuk tidak menjadi suatu kejenuhan dalam melaksanakan tugas-tugasnya bahkan seorang pimpinan yang telah memberikan tugas tersebut sebaiknya memberikan juga spirit kepada bawahannya dan serta dorongan-dorongan yang baik terhadap pelaksanaan tugas dari pada bawahan tersebut, oleh karena itu setiap tugas yang dijalankan untuk keberhasilan dan dapat menunjang aktivitas serta tujuan yang akan dicapai lebih baik dan jelas.

Berikut ini akan dikemukakan beberapa pengertian kinerja menurut pendapat para ahli:

Hasyimi (2013 :12), memberikan pengertian kinerja sebagai berikut "Sampai seberapa jauh penguasa melibatkan dirinya, menyumbangkan pikiran, tenaga minat dan pengorbanan untuk mendukung pelaksanaan operasional perusahaan dalam menghasilkan out put. Atas jerih payah yang dilaksanakan penguasa akan mendapatkan imbalan jasa".

Selanjutnya Anton M. Muliono (2013) memberikan batasan tentang kinerja yaitu: "Sesuatu yang telah dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan dalam kerja".

Sedangkan Mathis dan Jakson (2013 :78), menjelaskan kinerja yaitu "pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk : Kuantitas output, Kualitas output, Jangka waktu output, Kehadiran ditempat kerja, Sikap kooperatif".

Dengan menitik berapkan pada beberapa pengertian kinerja sebagaiman



yang telah disebutkan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan kerja seseorang yang harus dihargai berdasarkan kemampuan sesuai dengan profesinya

Pegawai

Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menyebutkan bahwa Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dan diangkat oleh pejabat yang berwenang yang disertai tugas-tugas dalam suatu jabatan atau disertai tugas-tugas negara kepadanya agar dijalankan sesuai dengan apa yang diharapkan dalam pembangunan negara atau masyarakat dan ia digaji berdasarkan peraturan-peraturan perundang undangan yang berlaku.

Dalam pasal 1 Nomor. 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang dimaksud dengan Pegawai adalah Pegawai Aparatur Sipil Negara yang disingkat dengan ASN adalah pegawai negeri dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat Pembina Kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan Peraturan PerUndang-Undangan yang berlaku.

Pedapat Soewarno Handyaningrat, (2013 :49) tentang Pegawai Negeri Sipil adalah : “Pegawai Negeri Sipil merupakan unsur-unsur Aparatur Negara, Abdi Negara dan Abdi Masyarakat yang dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang- Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah yang menyelenggarakan tugas-tugas Pemerintahan serta Pembangunan”

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa Pegawai adalah sebagai Abdi Negara dan Abdi Masyarakat yang mempunyai rasa kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Secara prinsipil dalam pelaksanaan tugas-tugas Pemerintahannya mempunyai dasar dan kekuatan hukum yang bersumber dari Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 tersebut dan dalam rangka mengangkat masyarakat kedalam keadaan yang adil dan makmur secara merata yang diproses melalui suatu sistem pembangunan yang dialokasikan dalam tahap-tahap baik jangka panjang maupun jangka pendek.

Tujuan dari pada pembangunan nasional pada hakekatnya adalah untuk dapat mensejahterakan masyarakat atau memakmurkan masyarakat serta memajukan pembangunan nasional secara menyeluruh dan juga yang ingin dicapai didalam mewujudkan manusia Indonesia yang utuhnya dan menyeluruh, oleh karena itu keberadaan dan peranan pegawai negeri sipil dalam melaksanakan atau mewujudkan tugas-tugas pemerintahan yang diembannya dalam meningkatkan pembangunan Nasional adalah menjadi tanggung jawab bersama serta sangat penting untuk kemajuan dimasa yang akan datang

3. Metode

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, untuk memperoleh data penulis melakukan penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan. Penelitian lapangan dilakukan guna memperoleh data primer yaitu dengan cara melakukan wawancara dan observasi langsung ke lokasi penelitian. Sedangkan data kepustakaan atau data sekunder diperoleh dengan menelaah berbagai literatur atau peraturan yang ada kaitannya dengan permasalahan yang sedang diteliti.

Teknik Pengumpulan data

Data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini terdiri dari 2 (dua) jenis data yaitu data lapangan (data Primer) dan data kepustakaan (data Sekunder) yaitu :

1. Data primer atau data lapangan dikumpulkan dengan cara melaksanakan observasi langsung kelokasi penelitian dengan melakukan wawancara dengan para responden dan menggunakan daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan.
2. Data sekunder atau data kepustakaan diperoleh dengan menelaah berbagai literatur yang ada kaitannya dengan permasalahan yang akan dan sedang dibahas. Semua data yang diperoleh dari hasil penelitian diolah dan dianalisis dengan menggunakan statistik sederhana.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Kinerja Keuchik Gampong Raya Kecamatan Treingadeng Kabupaten Pidie Jaya Dalam Menjalankan Fungsi dan Perannya terhadap pembangunan

Analisis Peranan Pemimpin Dalam Memotivasi Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Pelyanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie Jaya. Unsur pegawai sebagai perangkat lunak untuk menjalankan sarana dan prasarana perkantoran merupakan penunjang utama dalam menjalankan roda organisasi pada sebuah unit kerja. Tanpa dukungan tenaga pegawai yang memadai, terampil dan memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka segala kegiatan tidak dapat digerakkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu tenaga pegawai pada sebuah unit kerja atau kantor sangat penting artinya.

Apabila keadaan pegawai tidak sesuai dengan kebutuhan berdasarkan beban tugas atau formasi yang tersedia dapat mengakibatkan tugas-tugas tersebut tidak dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya. Sehubungan dengan data yang ditemui dari hasil penelitian sebagaimana yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Penanaman Modal Pelyanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie Jaya semuanya berjumlah 21 orang. Bila dilihat dari kenyataan jumlah tersebut sudah memadai.

Kecakapan seseorang pegawai sangat menunjang terhadap pelaksanaan tugas baik tugas-tugas dalam bidang pemerintahan maupun dalam bidang pembangunan. Karena tanpa adanya tenaga pegawai yang cakap maupun yang terampil, tidak mungkin dapat meningkatkan efesiensi dan efektifitas kerja pada sebuah unit kerja atau organisasi, oleh karena itu perlu dilakukan pembinaan pegawai secara terus menerus dan continue.

Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja Pegawai dan untuk ketrampilan serta kemampuan Pegawai di dalam menjalankan tugas-tugasnya sehari-hari, disamping itu juga didalam memberikan semangat dan kesempatan kepada Pegawai untuk menjalankan serta melanjutkan pendidikan atau latihan jabatan serta juga untuk kursus-kursus yang diselenggarakan baik ditingkat Kabupaten maupun ditingkat Propinsi bahkan ketingkat pusat, hal ini sangat penting dilakukan guna meningkatkan wawasan dan semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang telah dibebankan kepadanya sehari-hari untuk dijalankan sesuai dengan



ketertuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pangkat adalah suatu penghargaan yang diberikan kepada setiap pegawai. Yang didasarkan kepada persyaratan yang telah ditetapkan dalam Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Untuk mendapatkan kenaikan pangkat bagi seseorang pegawai harus melalui suatu proses administrasi yang khusus mengenai kepangkatan. Berdasarkan kenyataan yang ditemui menunjukkan bahwa pengelolaan administrasi kepangkatan pegawai pada Dinas Penanaman Modal Pelyanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie Jaya telah terlaksana sebagaimana mestinya, hal ini dapat dilihat sampai saat ini belum ada pegawai yang terhambat dalam kenaikan pangkat dan demikian pula dengan kenaikan gaji.

Dalam rangka menertibkan Pegawai agar dapat menjalankan tugas sebagaimana mestinya, maka perlu adanya suatu proses administrasi yang mengatur kedisiplinan bagi pegawai pada setiap kantor atau organisasi demi terjadinya hubungan dengan tata tertib dalam Kantor dan luar Kantor yang bersangkutan. Pengelolaan administrasi dalam bidang kedisiplinan pegawai adalah mengatur supaya pegawai dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepada setiap pegawai dan harus diikuti dengan mentaati ketentuan jam kerja Kantor dan memberikan sanksi hukuman sesuai dengan tingkat pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh seorang pegawai.

Tolak ukur untuk mengacu pada kedisiplinan dalam pelaksanaan tugas adalah memberikan penilaian pelaksanaan pekerjaan kedalam SKP Kedisiplinan pegawai ini perlu terus ditingkatkan, sehingga semua pekerjaan dapat terlaksana

sebagaimana mestinya. Berdasarkan kenyataan yang diperoleh dari hasil penelitian sebagaimana yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa sampai saat ini belum ada diantara pegawai Dinas Penanaman Modal Pelyanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie Jaya yang dikenakan sanksi terhadap pelanggaran disiplin hanya dilakukan teguran lisan oleh atasan langsung. agar pegawai tersebut dapat mematuhi paeauran disiplin

Berdasarkan uraian tersebut diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa kedisiplinan pegawai belum maksimal namun perlu adanya peningkatan dari pada kedisiplinan tersebut sesuai dengan peraturan yang telah digariskan dalam Peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan dari penerapan disiplin sangat dirasakan sebagai suatu yang memberatkan walaupun demikian lambat laun akan dirasakan mamfaatnya juga oleh setiap Pegawai yang ada pada Dinas Penanaman Modal Pelyanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie Jaya yang sehari-hari menjalankan tugas-tugasnya.

Pengawasan merupakan suatu hal yang perlu dilaksanakan secara kontinue dan konsekwen terhadap bawahan atau pegawai, agar semuanya dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan apa yang telah digariskan. Berdasarkan kenyataan yang ditemui dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan terhadap pegawai setiap saat dilakukan oleh pimpinan Dinas Penanaman Modal Pelyanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie Jaya selaku atasan langsung untuk pengawasan terhadap bawahan dapat juga disebut dengan pengawasan internal, yaitu pengawasan



yang dilakukan oleh aparat atau unit atau bagian yang dibentuk dalam organisasi.

Selain dari pada itu juga dilakukan pengawasan melekat. Setiap atasan berhak mengawasi bawahannya didalam melaksanakan tugas sehari-hari. Dengan berpijak kepada uraian-uraian yang telah dikemukakan diatas, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie Jaya terhadap bawahannya telah dilaksanakan meskipun belum maksimal.

5. Simpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan kepada uraian-uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat diketahui dengan jelas hambatan-hambatan apa saja yang ditemui dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie Jaya adalah :

1. Rendahnya motivasi kerja pegawai dalam menjalankan tugas pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie Jaya Sebagaimana diketahui bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dapat dilakukan dengan berbagai macam cara seperti memberikan insentif yang memadai, memberikan latihan jabatan kepada setiap pegawai agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya.
2. Melaksanakan pembinaan lainnya sehingga pegawai termotivasi untuk menjalankan tugas. Namun kenyataan yang ditemui semua hal tersebut tidak dilakukan terhadap semua pegawai, sebagian kecil dari pegawai yang telah menerima hal tersebut.

3. Disiplin pegawai dalam menjalankan tugas masih rendah. Hal ini terjadi kemungkinan besar karena tidak ada sanksi disiplin bagi pegawai yang melanggar ketentuan disiplin yang telah ditetapkan dalam Peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Saran-Saran

1. Disarankan agar Kepala Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie Jaya lebih meningkatkan pembinaan kepada bawahannya agar para pegawai lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya sehari-hari.
2. Disarankan supaya bagi pegawai yang kurang mentaati peraturan disiplin yang telah ditetapkan oleh Pemerintah dapat diberlakukan peraturannya agar tidak ada lagi pegawai yang melanggar ketentuan tersebut.

Daftar Pustaka

- Pamuji (2013), *Pembinaan Perkantoran di Indonesia*, PT. Ihtiar Baru Van Hove, Jakarta.
- Anoraga, Panji (2013), *Perilaku Keorganisasian*, Pustaka Jaya, Jakarta
- Fillipo (2013) *Organisasi dan Manajemen*, Erlangga, Jakarta
- Kossen (2013) *Metode Penelitian*, Gunung Agung, Jakarta
- Prajudi Admosudirjo (2013), *Administrasi Pemerintahan dalam Pembangunan Nasional*, Gunung Agung. Jakarta.
- Risdiyanti (2013), *Fungsi Pemerintahan Daerah dalam Pembangunan*, Bina Aksara.



Sondang P.Siagian (2014) *Kepemimpinan dan Motivasi*, Gunung Agung, Jakarta.

Soekemi (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, GunungAgung, Jakarta

Sastrohadiwijoyo (2013) *Metode Penelitian*, Bina Aksara, Jakarta

Raharjo (2013) *Manajemen Kepegawaian*, Bina Aksara, Jakarta

Ranupandoyo dan Husnan (2013) *Organisasi dan Manajemen*, Gunung Agung,

T. Hani Handoko (2013) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung, Jakarta

Muis, M., Risdan, R., & Zulfikar, Z. (2022). EFEKTIVITAS E-GOVERNMENT DI KEJAKSAAN TINGGI ACEH JAYA. *Jurnal Sosial Humaniora Sigli*, 5(2), 232-241.

Zulfikar, Z., Rozaili, R., & Hansyar, R. M. (2022). Kebijakan dan Implementasi Administrasi Kependudukan di Indonesia.

Awaluddin, A., & Zulfikar, Z. (2020). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerjapegawai Pada Kantor Urusan Agama Di Kecamatan Tangse Kabupaten Pidie. *Jurnal Sains Riset*, 10(2), 94-104.