

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Di Kecamatan Tangse Kabupaten Pidie

Fitri Yani

Ilmu Administrasi, Universitas Teuku Umar
Fitri745@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the extent to which employee work motivation influences employee motivation at the Tangse District Head's Office, Pidie Regency, and to determine the extent to which factors influence employee work motivation. This study was conducted at the Tangse District Head's Office, Pidie Regency. Primary data was obtained through field research by interviewing respondents, and secondary data was obtained by reviewing various literature related to the problem being discussed.

The results of the study indicate that employee work motivation can influence employee performance at the Tangse District Office, Pidie Regency. Obstacles encountered included low employee morale, low employee discipline, and limited facilities and infrastructure at the Tangse District Head's Office. It is recommended that the Head of the District improve employee development to motivate them in carrying out their duties. Disciplinary regulations should be implemented to ensure all employees perform their duties as expected. Limited facilities and infrastructure need to be addressed immediately to improve employee motivation.

Keywords: *Motivation, Employees, Office, District*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui sejauhmana motivasi kerja pegawai dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Tangse Kabupaten Pidie, untuk mengetahui berapa besarkah faktor dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Kecamatan Tangse Kabupaten Pidie. Data primer di peroleh dengan cara mengadakan penelitian lapangan dengan mewancarai para responden dan data sekunder diperoleh dengan menelaah berbagai literatur yang ada kaitannya dengan permasalahan yang sedang dibahas.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja pegawai dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tangse Kabupaten Pidie. Adapun hambatan yang ditemui antara lain rendahnya semangat kerja pegawai, disiplin kerja pegawai masih rendah dan terbatasnya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Kantor Camat Kecamatan Tangse. Disarankan supaya Camat lebih meningkatkan pembinaan terhadap pegawai agar para pegawai lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya, hendaknya perlu diberlakukan peraturan disiplin agar semua Pegawai dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan yang dihirapkan serta sarana dan prasarana yang masih terbatas perlu segera ditanggulangi agar motivasi kerja pegawai dapat ditingkatkan lebih sempurna.

Kata Kunci: *Motivasi, Pegawai, Kantor, Kecamatan*

1. Pendahuluan

Dalam kehidupan sehari-hari kepemimpinan memegang peranan penting dan sangat menentukan khususnya dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu, seorang pemimpin tidak hanya mampu berperan selaku atasan namun juga kemauannya harus diikuti oleh orang lain. Kepemimpinan juga merupakan seni atau teknik, sekaligus ilmu dalam memberikan perintah atau anjuran, serta pengertian-pengertian agar dapat dipahami oleh orang lain.

Kemampuan untuk mengajak, mempengaruhi, menggerakkan tersebut dapat berjalan dengan baik dalam melakukan sesuatu demi pencapaian tujuan tertentu. Pemimpin itu harus berada dalam suatu kelompok atau suatu organisasi, dengan demikian keberadaan pemimpin tersebut bisa dikenal oleh anggota ataupun masyarakat luas dalam kepemimpinannya.

Munculnya pemimpin adalah merupakan proses dinamis 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 di pilihnya seseorang menjadi pemimpin, syarat ini meliputi prestasi dan pengalaman kerja sekaligus kesediaan mengorbankan harta benda, keturunan dan aktivitas dalam masyarakat.

Syarat pelengkap termasuk sikap, kepribadian, pelopor, jujur dan berpendidikan. Seseorang pemimpin dituntut untuk selalu ikut serta dalam aktivitas-aktivitas kelompoknya. Hal ini terbukti pada sistem nilai budaya masyarakat bahwa resiko apapun yang terjadi bukan halangan bagi seorang pemimpin untuk melaksanakan tugasnya. Dengan kata lain, tidak ada alasan

bagi pemimpin untuk tidak ikut kegiatan kelompoknya.

Sikap dan perilaku pemimpin dalam praktek kepemimpinannya dilandasi oleh komunikasi dan merupakan dasar penghormatan pemimpin kepada rakyat atau masyarakat maksudnya adalah orang tua dihormati, yang sama besar di segani dan yang kecil di sayangi, tujuannya bagi seorang pemimpin harus menghormati orang yang lebih tua dari padanya, yang sama umur diajak ikut berunding serta yang muda usianya dibimbing dan dituntun.

Dari uraian diatas dan berdasarkan pengamatan sementara yang penulis lakukan menunjukkan bahwa Camat belum sepenuhnya mampu memotivasi kerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Tangse Kabupaten Pidie, hal ini dikarenakan berbagai faktor/kendala atau hambatan yang terjadi. Oleh karena itu dapat dirumuskan permasalahannya antara lain adalah sebagai berikut:

1. Faktor apa saja yang dapat Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Tangse Kabupaten Pidie ?
2. Apa saja yang menjadi hambatan sehingga pegawai tidak adanya motivasi dalam menjalankan tugasnya di Kantor Camat Kecamatan Tangse ?

Sehubungan dengan latar belakang permasalahan tersebut diatas, tujuan penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui sejauhmana motivasi kerja pegawai dapat mempengaruhi kinerjanya di Kantor Camat Kecamatan Tangse Kabupaten Pidie.
2. Untuk mengetahui hambatan apa saja yang dijumpai sehingga motivasi kerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Tangse belum maksimal

2. Kajian Pustaka

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

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh para ahli yaitu oleh SP. Siagian (2014: 138), tentang pengertian motivasi adalah sebagai berikut:

“Motivasi adalah 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 (2012: 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 lain yaitu 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 ketiga pendapat diatas menunjukkan bahwa motivasi tersebut merupakan suatu keinginan yang terdapat dalam diri setiap manusia atau individu yang dapat dipengaruhi dari dalam diri manusia itu sendiri atau berasal dari sejumlah kekuatan luar agar dapat mempengaruhi hasil kinerjanya.

Untuk kelancaran kegiatan perusahaan atau organisasi dalam produktivitas untuk mencapai target yang diharapkan, para tenaga kerja perlu memperoleh pembinaan disiplin kerja dan merupakan fungsi yang harus dilaksanakan manajemen pada semua hirarki terhadap perusahaan atau suatu organisasi. Pembinaan disiplin kerja yang ters menerus dilakukan manajemen agar para tenaga kerja termotivasi untuk melakukan tindakan disiplin bukan karena sanksi tetapi melainkan didorong untuk menjadi kedisiplinan yang dapat timbul bagi dirinya dan lingkungannya dalam sebuah perusahaan atau organisasi.

Jadi untuk itu maka menurut pendapat yang di kemukakan oleh saudara T. Hani Handoko (2013: 208), disiplin merupakan suatu kegiatan-kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Sedangkan menurut pendapat Anoraga (2012: 46), berpendapat bahwa disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib, dimana terdapat dua faktor yang saling berkaitan misalkan faktor waktu dan faktor perbuatan.

Secara jelas Sastrohadiwijo (2016: 291), berpendapat bahwa disiplin mengandung suatu pengertian dimana suatu sikap menghormati, patuh dan taat kepada peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan tuganya dan tidak mengelak serta juga untuk menerima sanksinya apabila ia melanggar

tugas dan wewenang yang diberikan atasannya.

Kinerja merupakan hasil kumpulan orang-orang yang berkerja didalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kinerja dilakukan oleh seseorang yang berfariasi 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 dan bahkan seorang pimpinan yang telah memberikan tugas tersebut sebaiknya memberikan juga spirit yang bagus yang bisa meningkatkan kinerja 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, terarah dan jelas.

Didalam 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”.

Menurut pendapat Soewarno Handyaninggrat (2014: 49), mendefinisikan 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”.

Pengertian Pegawai Negeri menurut pendapat 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 didalam 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 hendak dicapai didalam mewujudkan manusia Indonesia yang utuhnya dan menyeluruh tadi diatas, maka oleh karena itu keberadaan dan peranan Pegawai Negeri Sipil didalam melaksanakan atau mewujudkan dimana tugas-tugas pemerintahan yang diembannya dalam meningkatkan pembangunan Nasional adalah menjadi tanggung jawab bersama serta sangat penting untuk kemajuan dimasa yang akan datang.

3. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antarfenomena yang diselidiki. Metode penelitian deskriptif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai status gejala pada saat penelitian dilakukan dan menyajikannya apa adanya.

Penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah. Melalui pendekatan kualitatif, diharapkan peneliti dapat memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai fenomena yang diteliti. Dengan menggunakan kombinasi antara penelitian deskriptif dan pendekatan kualitatif, diharapkan peneliti dapat menggali dan memahami secara mendalam mengenai fenomena yang menjadi fokus penelitian. Data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka akan memberikan informasi yang kaya dan rinci, sehingga dapat membantu peneliti dalam mendeskripsikan dan menganalisis fenomena secara holistik.

4. Pembahasan

Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Tangse.

Unsur Pegawai sebagai perangkat lunak untuk melengkapi 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 dan semangat 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 ternyata jumlah Personil atau Pegawai Negeri Sipil 22 orang. Bila dilihat dari kenyataan tersebut jumlah ini tidak memadai, namun dalam pelaksanaan tugas sehari-hari bagi Camat tidak begitu sulit untuk meningkatkan kinerja Pegawai karena dapat terkontrol Personil dengan baik.

Untuk melihat keadaan Pegawai Kantor Kecamatan Tangse Kabupaten Pidie, berdasarkan klasifikasi masing-masing antara lain adalah Pegawai yang berjenis kelamin laki-laki 18 orang (81.85 %) dan Pegawai perempuan 4 orang (18.18 %). Berdasarkan kenyataan tersebut dapat diambil suatu kesimpulan bahwa Pegawai Kantor Kecamatan Tangse Kabupaten Pidie, lebih didominasi oleh Pegawai laki-laki.

Pangkat/golongan merupakan suatu penghargaan yang diberikan kepada Pegawai, karena Pegawai telah melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagaimana yang telah dibebankan kepadanya maka berdasarkan kenyataan yang diperoleh dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pangkat/golongan Pegawai Kantor Camat Tangse telah sesuai dengan Daftar Urut Kepangkatan yang ada.

1. Keadaan Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana yang merupakan barang atau bahan inventaris Kantor yang merupakan salah satu faktor pendukung pelaksanaan tugas-tugas Pegawai pada Kantor Kecamatan Tangse Kabupaten Pidie, untuk mencapai suatu tujuan yang telah digariskan dalam Peraturan Perundang-undangan yang berlaku Kelengkapan sarana dan prasarana

akan mempermudah bagi Karyawan dan Pimpinan dalam meningkatkan kinerja masing-masing.

Berdasarkan kenyataan yang diperoleh dari hasil penelitian dilapangan menunjukkan bahwa sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Kantor Kecamatan Tangse Kabupaten Pidie, relatif terbatas sehingga sulit bagi sorang Camat didalam meningkatkan kinerja terhadap Pegawai sehingga kurang mencapai sasaran.

Dari 22 orang Pegawai Kantort Kecamatan Tangse Kabupaten Pidie, sudah barang tentu memiliki arsip untuk masing-masing Pegawai dan memerlukan tempat penyimpanan yang rapi dan aman, serta mudah diketemukan apabila sewaktu-waktu diperlukan, untuk itu tentu diperlukan lemari arsip yang memadai atau tempat-tempat penyimpanan data-data yang diperlukan, ataupun juga dibidang lainnya yang diperlukan dalam masalah dan keperluan bagi Kantor tersebut.

Dalam hal peralatan Kantor, penulis ingin mengemukakan tentang permasalahan yang menyangkut tentang penyelenggaraan tugas administrasi dilingkungan Kantor Camat Kecamatan Tangse yang berkenaan dengan peralatan tersebut, seperti yang telah dikemukakan sebelumnya, peralatan atau sarana yang dimiliki oleh Kantor Kecamatan Tangse Kabupaten Pidie jumlahnya sangat terbatas, oleh karena itu dalam pelaksanaan tugas sehari-hari dapat menimbulkan hambatan, seperti dalam pembuatan laporan, maupun surat-surat lainnya.

Berdasarkan kenyataan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaan seharusnya telah dapat dilaksanakan tepat waktu, namun mengalami hambatan disebabkan terbatasnya kelengkapan peralatan tersedia seperti mesin ketik dan komputer, hal ini jelas akan terhambat kinerja Pegawai sehingga sulit meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja Pegawai, terutama ditinjau dari segi efisiensi

waktu, dimana pegawai tersebut telah tersita waktu dengan sia-sia karena harus menunggu Pegawai lain menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian dapat penulis katakan perlu adanya keseimbangan antara peralatan yang tersedia akan saling mendukung terlaksananya kinerja Pegawai.

2. Kecakapan Pegawai

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 kontinue. Berkenaan dengan pembinaan terhadap Pegawai pada Kantor Camat Tangse Kabupaten Pidie perlu mengambil langkah-langkah dengan mengadakan pelatihan-pelatihan dan kursus-kursus baik dalam bidang Administrasi Kantor maupun dalam hal pelayanan publik.

Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja Pegawai dan untuk ketrampilan serta kemampuan Pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya sehari-hari, disamping itu juga dalam 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 dan yang telah dibebankan kepadanya.

3. Kedisiplinan Pegawai

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

demikian 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 yang dilakukan oleh seseorang Pegawai.

Tolak ukur untuk mengacu pada kedisiplinan dalam pelaksanaan tugas adalah memberikan penilaian pelaksanaan pekerjaan kedalam Daftar Penilaian Pekerjaan Kedisiplinan Pegawai ini perlu terus ditingkatkan, sehingga semua pekerjaan dapat terlaksana sebagaimana mestinya. Berdasarkan kenyataan yang diperoleh dari hasil penelitian sebagaimana yang telah dikemukakan dalam Bab sebelumnya bahwa sampai saat ini belum ada diantara Pegawai Kantor Kecamatan Tangse Kabupaten Pidie yang dikenakan sanksi terhadap pelanggaran disiplin hanya dilakukan teguran lisan oleh atasan langsung.

Berdasarkan uraian tersebut diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa kedisiplinan Pegawai pada Kantor Kecamatan Tangse Kabupaten Pidie telah dapat dilaksanakan dengan baik, walaupun masih terdapat kekurangan-kekurangan, 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 manfaatnya juga oleh setiap Pegawai yang ada pada Kantor Kecamatan Tangse Kabupaten Pidie.

4. Analisis Hambatan Yang Ditemui

Berdasarkan kepada uraian-uraian yang telah dikemukakan dalam bab-bab

sebelumnya, khusus dalam bab hasil penelitian dan pembahasan dapat diketahui dengan jelas hambatan-hambatan apa saja yang ditemui dalam meningkatkan kinerja aparatur dalam Kantor Camat Kecamatan Kecamatan Tangse Kabupaten Pidie, dengan hambatan-hambatan yang dimaksud antara lain adalah:

- a. Rendahnya motivasi kerja Pegawai dalam menjalankan tugas pada Kantor Kecamatan Tangse 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 dan 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.
- b. 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.
- c. Sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Kantor Kecamatan Tangse masih terbatas. Salah satu hambatan didalam menjalankan tugasnya sehari-hari adalah keterbatasan sarana dan prasarana yang dimiliki.

5. Tinjauan Hipotesis

Sebagaimana yang telah diutarakan dalam latar belakang permasalahan dan berkenaan dengan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yang berbunyi: Camat Kecamatan Tangse Kabupaten Pidie belum sepenuhnya berhasil mempengaruhi semangat kerja Pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja dikarenakan dijumpai beberapa faktor penghambat.

Berdasarkan kepada data dan informasi yang diperoleh dari hasil penelitian dan juga pengamatan langsung kelokasi penelitian, yang bahwa hipotesis tersebut adalah benar dan terbukti, seperti motivasi kerja Pegawai dalam menjalankan tugasnya relatif rendah, disiplin kerja Pegawai belum dapat ditingkatkan sehingga sulit bagi Camat untuk meningkatkan kinerja Pegawai di Kecamatan Tangse dan juga sarana dan prasarana yang dimiliki relatif terbatas.

5. Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

1. Camat selaku Pimpinan ditingkat Kecamatan belum sepenuhnya berhasil meningkatkan kinerja Pegawai Kecamatan dikarenakan ditemui beberapa faktor penghambat dalam pelaksanaannya.
2. Hambatan yang ditemui dalam meningkatkan kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tangse belum sepenuhnya berhasil mempengaruhi semangat kerja Pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja dikarenakan dijumpai beberapa faktor penghambat antara lain adalah, rendahnya motivasi kerja Pegawai Kecamatan, disiplin Pegawai dalam meningkatkan kinerja masih rendah Camat Kecamatan Tangse belum sepenuhnya berhasil mempengaruhi semangat kerja Pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja dikarenakan dijumpai beberapa faktor penghambat dan terbatasnya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Kantor Camat Kecamatan sehingga pelaksanaan tugas belum terlaksana sebagaimana mestinya.
3. Adapun upaya-upaya yang dapat dilakukan antara lain perlu diberikan berbagai motivasi kepada Pegawai agar mereka lebih kreatif dalam meningkatkan kinerjanya, hendaknya perlu ditingkatkan kedisiplinan kerja Pegawai dengan cara

memberlakukan Peraturan disiplin bagi Pegawai yang lalai dalam menjalankan tugasnya dan sarana serta prasarana yang masih terbatas atau kurang memadai sebaiknya perlu segera ditanggulangi agar pelaksanaan tugas dapat terlaksana sesuai dengan yang diharapkan oleh semua pihak.

Saran-Saran

1. Disarankan Camat Kecamatan Tangse Kabupaten Pidie lebih meningkatkan pembinaan kepada bawahannya agar para Pegawai lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya sehari-hari.
2. Disarankan supaya Pegawai yang kurang mentaati peraturan disiplin yang telah ditetapkan oleh Pemerintah dapat diberlakukan peraturannya agar tidak ada lagi Pegawai yang melanggar ketentuan tersebut.
3. Disarankan agar peralatan Kantor yang belum lengkap atau terbatas sebaiknya dapat dipenuhi supaya kinerja Pegawai dapat terlaksana sesuai dengan yang diharapkan.

Daftar Pustaka

- Arianto, B. Warjio, Usman T. (2016). Kepemimpinan Lurah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Perangkat Kelurahan, *Jurnal Administrasi Publik*, 6 (2): 107-122.
- Arsip Nasional Republik Indonesia (2011), *Peraturan Kepala Arsip Nasional Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011, tentang Pedoman penyelenggaraan kearsipan di lingkungan Perguruan Tinggi*.
- Anoraga (2012) *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Bina Aksara: Jakarta
- Fillipo (2012), *Organisasi dan*
- Ainii, A. Q. (2019). Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Pengembangan Pariwisata Berbasis Masyarakat (Community Based Tourism) Di Desa

- Ponggok Kecamatanamatan Polanharjo Kabupatenupaten Klaten. *Journal of Politic and Government Studies*, 8(02), 11-20.
- Dewi, I, C, (2011) *Manajemen Kearsipan*, Jakarta: PT Prestasi Pustakary
- Djaelani, Aunu Rofiq. 2013. Teknik Pengumpulan Data Dalam Penelitian Kualitatif.
- FPTK IKIP. Volume 20 (1): 83-84. Hajar, Siti. 2016. Studi Tentang Kearsipan Dalam pelaksanaan Kegiatan Administrasi di Sekretariat KPU Provinsi Kalimantan Timur. *eJournal Ilmu Pemerintahan*. Volume 4 (3): 1264-1265.
- Humayra, N., & Zulfikar, Z. (2023). Implementasi Kebijakan Penerapan Disiplin Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kabupaten Pidie. *Jurnal Administrasi dan Sosial Sains*, 2(1).
- Muarifin, M. M. (2024). Pelaksanaan Kebijakan Pemerintah Dalam Perbaikan Tata Ruang di Pidie. *Jurnal Administrasi dan Sosial Sains*, 3(2).
- Kartono, Kartini. (2010). Pemimpin dan Kepemimpinan. PT. Raja.Grafindo Persada Jakarta.
- Kuswantoro, A (2017), *Pengelolaan Arsip Dinamis Dalam Upaya Pelayanan Prima Bagi Tenaga Kepepndidikan Pasca Sarjana UNNES*, Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat.
- Manajemen*, Erlangga, Jakarta Kossen (2015), *Metode Penelitian* Gunung Agung, Jakarta
- Moleong, Lexy J. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Manullang (2013), *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Muhammad, Syuhadhak. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktek Dilingkungan Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: STIA LAN Press.
- Mulyadi & Rivai. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Letakan Kesembilan.
- Moleong, Lexy J. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Niti semito (2010), *Manajemen Pemasaran* . Ghalia Indonesia, Jakarta
- Onong Udijana Efendi (2011) *Ilmu Komunikasi* Bandung: Remaja Rosdakarya
- Prasetyo, Irawan. dkk. (2010). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: STIA LAN Press.
- Riyadi, Soeprapto dan Irawan, Noer. (2011). *Manajemen Personalia*. Malang: FIA, UNIBRAW
- Raharjo (2012), *Manajemen Kepegawaian*, Bina Aksara, Jakarta
- Ranupandoyo dan Husnan (2012), *Organisasi dan Manajemen*, GunungAgung, Jakarta
- Rahman, Idzhari. "Rasionalitas pada Gaya Kepemimpinan Direktur Perpustakaan Universitas Islam Indonesia." *Jurnal Pustaka Ilmiah* 7.1: 45-53. (2021).
- Rivai, veithzal. 2014. Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Aparatur Desa. *Jurnal Pemerintahan dan Politik Desa*, 8(1), 33-45
- Rijal, A., & Ilyas, M. (2022). Gaya Kepemimpinan Kepala Desa dan Implikasinya Terhadap Pelayanan Publik di Desa X. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 10(1), 45-55
- Ridwan HR, 2011, *Hukum Administrasi Negara (edisi revisi)*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Ridwan HR, 2011, *Hukum Administrasi Negara (edisi revisi)*, Rajawali Pers

- Rahmi, Hayatur, dkk. 2012. Pengelolaan Arsip Dinamis Aktif di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat Studi Kualitatif di Badan kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ilmu Komunikasi*. Volume 1 (1): 5-6
- Sugiarto, A, & Teguh W (2015), *Manajemen Kearsipan Modern Dari Konvensional ke Basis Komputer* (Klitren Lor GKIII/15 Yogyakarta: Gava Media.
- SP.Siagian (2015), *Kepemimpinan dan Motivasi*, Gunung Agung, Jakarta
- Sugiono. (2010). *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: Bina Aksara
- Sastrohadiwijoyo (2014), *Metode Penelitian*, Bina Aksara, Jakart
- Soekemi (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, GunungAgung, Jakarta
- Soewarno Handyaningrat (2014) *Administrasi {emerintahan Dalam Pembangunan Nasional*, Gunung Agung: Jakarta
- Soerjono Soekamto (2012) *Pengantar Sosiologi*, Bina Aksara: Jakarta
- SemarangSumeru, A. (2016). Kedudukan pejabat Kepala Desa dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa. *JKMP (Jurnal Kebijakan Dan Manajemen Publik)*, 4(1) 47-56
- Sangpujangga. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Kepala desa. (
- Sos, S. A. S., Aulia, R., & Gunawan, E. (2025). Kinerja Pegawai Dalam Upaya Peningkatan Pelayanan Masyarakat Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupten Pidie. *Jurnal Administrasi dan Sosial Sains*, 4(1).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV. Sukmadinata,
- T. Hani Handoko (2013), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung, Jakarta
- Umar. (2018). *Pengertian Kepemimpinan*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Semarang
- Winarno Surachmad (2012) *Metode Penelitian*, Bina Aksara: Jakarta
- Zulfikar, Z., Rozaili, R., & Hansyar, R. M. (2022). *Kebijakan dan Implementasi Administrasi Kependudukan di Indonesia*.