

MOTIVASI PEGAWAI

Studi Tentang Motivasi Peningkatan Kerja Pegawai Oleh Camat Selaku Pimpinan Di kecamatan Kota Bangun kabupaten Kutai kartanegara

Topik Akbar

Abstrak

Topik Akbar, 2013, dengan skripsi berjudul :” Studi Tentang Motivasi Peningkatan Kerja Pegawai Oleh Camat Selaku Pimpinan di Kecamatan Kota Bangun Kabupaten Kutai Kartanegara, dibimbing oleh Drs.Heryono Susilo Utomo,M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Santi Rande,S.Sos,M.Si selaku Dosen Pembimbing II.

Penelitian ini bersifat kualitatif yang dianalisis menggunakan metode deskriptif, bertujuan untuk mengetahui peningkatan motivasi kerja pegawai dan faktor-faktor yang mendukung serta menghambat peningkatan motivasi kerja pegawai oleh Camat selaku Pimpinan di Kecamatan Kota Bangun Kabupaten Kutai Kartanegara.

Berdasarkan hasil penelitian, peningkatan motivasi kerja pegawai yang dilakukan oleh Camat di Kecamatan Kota Bangun dapat dikategorikan baik. Hal ini didasarkan pada beberapa aspek peningkatan motivasi kerja pegawai yang meliputi pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, pemberian insentif kepada seluruh pegawai, pemberian kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan SDM pegawai dan pemberian kesempatan mendapatkan promosi jabatan bagi pegawai yang memiliki kinerja sangat baik. Juga dilakukan penelitian terhadap faktor-faktor yang mendukung dan menghambat upaya Camat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Pimpinan

Pendahuluan

Salah satu kemunculan paradigma baru dalam pemerintahan Indonesia yakni dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 mengenai Otonomi Pemerintah Daerah. Hal ini membawa dampak yang sangat signifikan terhadap beban, tugas dan tanggung jawab Pemerintah Daerah yang pada akhirnya akan melahirkan berbagai tuntutan baru masyarakat dan lingkungannya.

Menyikapi hal tersebut maka Pemerintah Daerah beserta aparatnya harus menyiapkan diri dengan berupaya untuk memiliki kemampuan yang meliputi sumber daya manusia yang memadai, baik sumber daya aparat pemerintah daerah maupun masyarakatnya, memiliki potensi sumber daya alam yang memadai dan manajemen pengelolaan yang memadai.

Untuk mencapai hal tersebut, pemerintah diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja para Pegawai Negeri itu sendiri dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Upaya peningkatan motivasi kerja pegawai dapat dilaksanakan dengan baik, salah satunya dipengaruhi oleh peran pemimpin yang memiliki kekuasaan untuk mendorong bawahannya melakukan tugasnya dengan baik, penuh tanggungjawab dan profesionalitas.

Kecamatan Kota Bangun merupakan salah satu kecamatan yang berada dalam wilayah pemerintahan Kabupaten Kutai Kartanegara Provinsi Kalimantan Timur, yang saat ini masih berada dalam koridor pembangunan. Dalam kenyataan yang terjadi saat ini, masih ditemukan beberapa masalah terkait dengan kepemimpinan camat di Kecamatan Kota Bangun dalam memotivasi kerja pegawai, yakni

1. Kurangnya pemahaman pegawai terhadap tugas pokok dan fungsi organisasi kecamatan
2. Rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai di Kecamatan Kota Bangun
3. Kurangnya kreatifitas, inisiatif dan inovatif para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Kerangka Dasar Teori

Hasibuan (2005: 144) menyatakan bahwa “motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang”.

1. Teori Motivasi menurut Abraham Maslow



Gambar 2.1. Piramid Kebutuhan Pokok Manusia

- a. Kebutuhan Fisiologis merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.
- b. Kebutuhan Sosial merupakan kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain.

- c. Kebutuhan Penghargaan meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.
- d. Kebutuhan Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang.

2. Teori Motivasi menurut Herzberg

Menurut Herzberg (1966), ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor higiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Faktor higiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dan sebagainya (faktor intrinsik).

3. Teori Motivasi menurut Douglas McGregor

Mengemukakan dua pandangan manusia yaitu teori X (negatif) dan teori Y (positif), Menurut teori x empat pengandaian yang dipegang manajer:

- a. Karyawan secara inheren tertanam dalam dirinya tidak menyukai kerja
- b. Karyawan tidak menyukai kerja mereka harus diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- c. Karyawan akan menghindari tanggung jawab.
- d. Kebanyakan karyawan menaruh keamanan diatas semua faktor yang dikaitkan dengan kerja.

Kontras dengan pandangan negatif ini mengenai kodrat manusia ada empat teori yaitu:

- a. karyawan dapat memandang kerjasama dengan sewajarnya seperti istirahat dan bermain.
- b. Orang akan menjalankan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.
- c. Rata rata orang akan menerima tanggung jawab.
- d. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif.

4. Teori Motivasi Menurut Vroom

Menurut Vroom, tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen, yaitu:

- a. Ekspektasi (harapan) keberhasilan pada suatu tugas
- b. Instrumentalis, yaitu penilaian apa yang terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas (keberhasilan tugas untuk mendapatkan *outcome* tertentu).
- c. Valensi, yaitu respon terhadap outcome seperti perasaan positif, netral, atau negatif.

5. Teori Motivasi Menurut Mc Clelland

Yang dikemukakan oleh Mc Clelland (1961), menyatakan bahwa ada tiga hal penting yang menjadi kebutuhan manusia, yaitu:

- a. *Need for achievement* (kebutuhan akan prestasi)
 - b. *Need for affiliation* (kebutuhan akan hubungan sosial/hampir sama dengan *socialneed*-nya Maslow)
 - c. *Need for Power* (dorongan untuk mengatur)
6. Teori Motivasi menurut F. Clayton Alderfer ERG

Clayton Alderfer mengetengahkan teori motivasi ERG yang didasarkan pada kebutuhan manusia akan keberadaan (*existence*), hubungan (*relatedness*), dan pertumbuhan (*growth*). Teori ini sedikit berbeda dengan teori Maslow. Disini Alderfer mengemukakan bahwa jika kebutuhan yang lebih tinggi tidak atau belum dapat dipenuhi maka manusia akan kembali pada gerak yang fleksibel dari pemenuhan kebutuhan dari waktu ke waktu dan dari situasi ke situasi.

Motivasi kerja dalam konteks penulisan ini adalah daya perangsang atau daya pendorong, yang merangsang, mendorong seseorang untuk mau melakukan sesuatu tindakan, kegiatan atau aktivitas demi tercapainya tujuan organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Fokus Penelitian

Fokus penelitian yang ditetapkan yaitu:

1. Pemberian motivasi kepada pegawai dikantor camat kota bangun:
 - a. Pemberian penghargaan
 - b. Pemberian insentif
 - c. Kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan
 - d. Kesempatan mendapatkan promosi kenaikan jabatan
2. Faktor pendukung dan factor penghambat peningkatan motivasi kerja pegawai dikantor camat kota bangun.

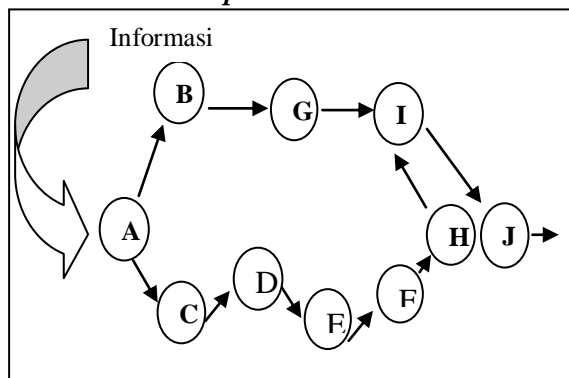
Jenis dan Sumber Data

Menurut Pabundu (2006: 57-58) sumber data terbagi menjadi dua yaitu:

1. Data Primer : Penulis peroleh dari narasumber atau informan dengan cara melakukan tanya jawab atau wawancara secara langsung dan dipandu melalui pedoman wawancara sesuai dengan fokus penelitian yang penulis teliti yaitu camat kecamatan kota Bangun, para staf di Kecamatan Kota Bangun.
2. Data Sekunder : Penulis peroleh melalui sumber informasi berupa dokumen, arsip dan laporan hasil evaluasi yang ada di Kantor kecamatan Kota bangun sesuai dengan fokus penelitian.

Menurut Satori (2010: 54-55) teknik pengambilan sampel/sumber data dalam penelitian kualitatif yang bersifat *purposive* dan *snowball* itu dapat digambarkan seperti gambar berikut:

Gambar 2
Proses Penentuan Sampel Penelitian kualitatif
Purposive dan Snowball



Sumber: Metodologi Penelitian Kualitatif

Teknik Pengumpulan Data

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*) Yaitu dengan melakukan studi kepustakaan dengan mengumpulkan teori dan konsep dari kepustakaan berupa buku-buku ilmiah, dokumentasi untuk mempelajari dan mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini.
2. Studi Lapangan (*Field Work Library*) meliputi:
 - a. Observasi, yaitu pengumpulan data yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung atau secara formal maupun informal pada subjek penelitian. Observasi dilakukan dalam rangka melengkapi data primer dan data sekunder.
 - b. Wawancara, melakukan pengumpulan data secara langsung maupun tidak langsung atau secara formal maupun informal yang telah dipilih. Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis

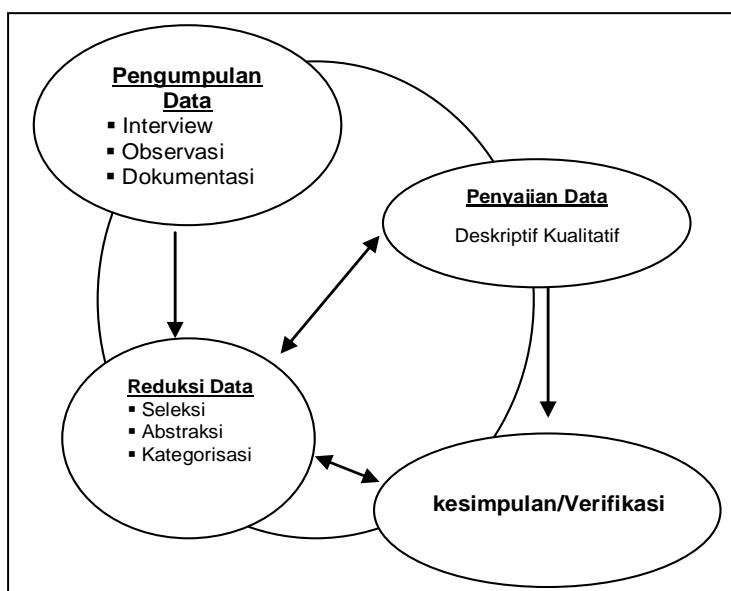
Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, yaitu suatu metode yang tidak menggunakan hipotesis, tetapi

penelitian harus dilakukan secara teliti, mendalam dan menyeluruh untuk memperoleh gambaran mengenai prinsip-prinsip umum atau pola-pola yang berlaku untuk umum sehubungan dengan gejala-gejala yang ada dalam kehidupan sosial masyarakat yang diteliti sebagai kasus itu sendiri. Maka analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif melalui data sekunder.

Sebagaimana yang sudah dikemukakan oleh Miles dan Huberman terjemahan Tjejep (1992: 16) mengatakan bahwa analisis data kualitatif terdiri dari empat komponen terdiri dari pengumpulan data, penyederhanaan data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini :

Gambar 3
Analisis Data Model Interaktif



Sumber: Analisis Data Kualitatif menurut Miles dan Huberman terjemahan Tjejep Rohandi (1992:20).

PEMBAHASAN

Pemberian Motivasi Kepada Pegawai

1. Pemberian Penghargaan

Pemberian penghargaan di lingkungan Kantor Camat Kota Bangun dapat dibilang cukup baik. Hal ini didasarkan pada pernyataan responden. pemberian penghargaan yang sering dilakukan yakni melalui pujian. Pujian

yang ditujukan kepada pegawai yang berprestasi akan disampaikan dalam rapat sehingga semua pegawai dapat mendengarnya. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan untuk tetap menjaga semangat kerja pegawai tersebut sekaligus menjadikan contoh bagi pegawai yang lain untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik pula sehingga akan diberikan penghargaan yang sama. Dalam arti Camat berupaya meningkatkan semangat kerja (motivasi kerja) pegawai.

Pemberian penghargaan tidak hanya dalam bentuk pujian. Terkadang juga Camat memberikannya dalam bentuk piagam atau sertifikat. Pemberian piagam atau sertifikat biasanya berkaitan dengan pelaksanaan suatu kegiatan. Maksudnya jika pihak kecamatan melaksanakan suatu kegiatan atau *event* besar dan kegiatan tersebut berjalan dengan sangat lancar, maka Camat akan memberikan piagam atau sertifikat tersebut kepada pegawai yang berpartisipasi aktif dalam kegiatan tersebut. Bentuk penghargaan ini diberikan sebagai bentuk penghormatan terhadap kerja pegawai. Bahkan, menurut penuturan responden, Camat pernah memberikan penghargaan kepada salah satu pegawainya dengan menaikkan jabatannya.

Hal tersebut dilakukan karena posisi jabatan tersebut kosong. Penempatan pegawai ke posisi yang kosong tersebut tidaklah sembarangan, tetapi karena Camat melihat salah satu pegawai yang berpotensi dan telah menunjukkan prestasinya dengan sangat baik, Camat merekomendasikan pegawai tersebut untuk menduduki jabatan yang kosong. Pegawai yang diangkat tersebut masih terbilang sangat muda dibandingkan dengan pegawai lain yang lebih lama bekerja di kantor Camat Kota Bangun. salah satunya antara lain menurut bapak Darwin, SE. selaku Kasubbagg Kepegawaian: “Saya secara pribadi berpikir bahwa pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi sebaiknya dapat berupa pemberian kesempatan dan sekaligus dibiayai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan guna menunjang peningkatan karier seorang pegawai, atau dapat pula berupa kenaikan pangkat yang dipercepat bagi seorang pegawai yang berprestasi. Karena dengan hal tersebut seorang pegawai akan merasa dihargai dan menjadi barometer bagi pegawai lainnya untuk berlomba-lomba dalam hal berprestasi” (Wawancara Senin, 24 September 2012).

2. Pemberian Insentif

Camat Kota Bangun menyatakan bahwa pemenuhan hak pegawai dalam bentuk gaji dan insentif sejauh ini berjalan sesuai dengan prosedur yang ada. Bukan berarti bahwa dalam pelaksanaannya tidak mengalami hambatan. Pemberian gaji setiap bulannya tidak pernah mengalami keterlambatan karena gaji merupakan penghasilan utama para pegawai atas kerjanya untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Lainnya halnya dengan insentif. insentif merupakan penghasilan tambahan yang diberikan atas prestasi yang dicapai oleh pegawai.

Oleh karena itu, insentif untuk setiap pegawai akan berbeda-beda. Jika dilihat dari pengertiannya, insentif merupakan penghasilan yang diberikan jikalau karyawan memiliki prestasi tertentu dalam melaksanakan tugasnya (kerja). Akan tetapi, berdasarkan penuturan responden dalam wawancara, insentif diberikan kepada seluruh pegawai. Perbedaan jumlah insentif yang diterima setiap pegawai ditentukan pula oleh jabatan dan pangkat (golongan). kenyataan yang ada di lapangan dapat dikatakan tidak sesuai dengan pengertian insentif yang sebenarnya. Jika disesuaikan dengan pengertiannya, maka insentif hanya diberikan kepada pegawai yang memiliki prestasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Pemberlakuan pemberian insentif kepada seluruh pegawai dilakukan dengan suatu tujuan, yakni agar tidak muncul kecemburuan sosial akibat satu atau sebagian pegawai tidak memperoleh insentif karena tidak menghasilkan suatu prestasi. Dengan adanya insentif, setiap pegawai tetap memiliki semangat kerja yang tinggi. Keterlambatan penerimaan insentif seringkali terjadi. Akan tetapi, keterlambatan ini tidak serta merta menjadi suatu masalah yang serius di lingkungan kantor Camat Kota Bangun. Hal ini dikarenakan masih ada upaya dari atasan (camat) untuk menangani keterlambatan tersebut. cara yang dilakukan yakni dengan mengutus bendahara kecamatan menanyakan perihal tersebut. Dari sini dapat dilihat bahwa camat memiliki upaya untuk tetap menjaga semangat (motivasi) kerja pegawai dengan cara menangani permasalahan-permasalahan kecil yang sekiranya dapat melemahkan semangat kerja mereka. Hal serupa juga diungkapkan oleh bapak Supriadi. selaku Pelaksana Adm, dalam wawancara sebagai berikut:

“Secara otomatis akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, karena bagi pegawai yang tidak memenuhi ketentuan kerja maka itu akan berpengaruh pada insentif yang diterimanya. Oleh karena itu dengan pemberian insentif diharapkan pegawai akan semakin termotivasi untuk semangat bekerja dengan baik”. (Wawancara Senin, 24 September 2012)

3. Kesempatan Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan

Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri di lingkungan kantor Camat Kota Bangun dapat dikatakan berlangsung dengan baik. Penilaian ini didasarkan kepada hasil wawancara dengan responden yang merupakan salah satu pegawai di kantor Camat Kota Bangun. Responden menyatakan bahwa Camat selaku pimpinan kecamatan tidak pernah menutup mata bagi pegawainya yang ingin memperoleh kebutuhan-kebutuhan aktualisasi diri. Ketika pemerintah provinsi membuka peluang beasiswa kuliah bagi para pegawai negeri sipil, Camat selalu berupaya untuk mengutus salah satu pegawainya agar mengikuti program beasiswa tersebut. bahkan Camat berupaya semaksimal mungkin dengan mengurus segala berkas-berkas yang dibutuhkan sebagai persyaratan. Alhasil, beberapa pegawainya sudah memegang gelar sarjana.

Upaya pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri ini juga sebagai bentuk upaya camat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Dalam hal ini, Camat berupaya agar dengan meningkatnya tingkat pendidikan para pegawainya maka kinerja para pegawai pun meningkatkan pula seiring dengan pengetahuan dan keahlian yang diperolehnya.

Menurut Bapak Mohammad Dahlan, S.H. Kasi Pemberdayaan Masyarakat bahwa : “Kesempatan yang sama selalu diberikan kepada setiap pegawai di lingkungan Kantor camat disesuaikan dengan bidangnya masing-masing, namun semua selalu tergantung pada individu tersebut apakah bersedia dan mau untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang ada, dan juga kesemuanya tergantung pada anggaran yang ada.” (Wawancara Senin, 24 September 2012)

4. Kesempatan Mendapatkan Promosi Jabatan

Telah umum diketahui bahwa yang dimaksud dengan promosi jabatan adalah apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hirarki jabatan tertentu yang lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar. Setiap pegawai mendambakan promosi jabatan karena dipandang sebagai penghargaan dan keberhasilan seseorang dalam menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam bekerja (Siagian, 2003 : 68).

Penekanan promosi jabatan sebagai suatu dorongan memotivasi pegawai dalam memperoleh efektivitas kerja harus dilakukan oleh pimpinan. Kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan dalam usaha memberikan dorongan kepada pegawai agar lebih efektif dalam bekerja perlu mendapatkan perhatian serius. Hal ini terkait dengan kemampuan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan. Oleh karena itu perlu untuk diusahakan terus menerus dalam suatu organisasi untuk meningkatkan kualitas pegawai agar suatu ketika pegawai tersebut telah siap untuk diberikan tanggungjawab lebih untuk mendapatkan jabatan atau kenaikan pangkat.

Terkait hal ini, maka Kantor Camat Kota Bangun telah memberikan respon yang baik terhadap pegawai yang berprestasi dan memang layak untuk suatu jabatan atau kenaikan pangkat, namun kesemuanya tergantung pada individu pegawai yang bersangkutan mau atau tidak untuk mengembangkan diri pribadi mereka masing-masing lewat kinerja yang mereka perlihatkan. Hal ini sesuai dengan penjelasan dari Mohammad Dahlan, S.H bahwa : “Tidak ada diskriminasi bagi pegawai dalam hal kesempatan mendapatkan promosi jabatan, semua mempunyai kesempatan yang sama, kalau memenuhi syarat pasti akan kita upayakan untuk kenaikan jabatan sesuai dengan bidangnya. Hanya saja semua kembali tergantung pada pegawai yang bersangkutan apakah ingin maju atau tidak”. (Wawancara Senin, 24 September 2012)

Faktor pendukung dan faktor penghambat peningkatan motivasi kerja pegawai

1. Faktor pendukung
 - a. Kepemimpinan Camat yang mampu mendorong atau meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui berbagai cara yang positif.
 - b. Adanya niat dari pegawai yang ingin mengembangkan diri melalui prestasi-prestasi di bidang kerjanya masing-masing.
 - c. Adanya daya saing pegawai untuk berkembang terbukti dari semangat pegawai untuk melanjutkan studinya sehingga sebagian besar pegawai di kantor Camat Kota Bangun berpendidikan sarjana.
 - d. Perhatian dari masyarakat sekitar yang mendukung para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terkait dengan pelayanan masyarakat.
2. Faktor Penghambat
 - a. Adanya hak-hak dan kewajiban pegawai yang tidak di tepati. Sehingga pegawai menjadi kecewa. Kekecewaan pegawai diluahkan pada kinerja mereka.
 - b. Ketidaksiplinan yang ditunjukkan oleh Camat. Camat yang hanya hadir di kantor selama 4 hari dari 5 hari kerja aktif. Selain itu, Camat juga sering terlambat untuk datang ke kantor, terkadang tiba di kantor dari sekitar jam 10 padahal jam masuk kantor ialah jam 8 pagi.
 - c. Kurangnya kreativitas dan kepedulian pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab pegawai lainnya. Setiap pegawai hanya bertanggung jawab terhadap tugas masing-masing.
 - d. Fasilitas pendukung pelaksanaan tugas seperti komputer, mesin tik dan ATK (alat tulis kantor) lainnya yang sangat kurang.
 - e. Minimnya dana operasional yang dimiliki oleh Kecamatan Kota Bangun untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan, sehingga tidak dapat melaksanakan kegiatan secara rutin dalam konteks yang luas.

PENUTUP

Kesimpulan

Kepemimpinan camat dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Kecamatan Kota Bangun, Kabupaten Kutai Kartanegara sebagaimana telah dipaparkan pada bab sebelumnya, penulis menarik suatu kesimpulan yakni kepemimpinan Camat Kota Bangun cukup baik dalam kaitannya dengan peningkatan motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Kota Bangun yang ditunjukkan oleh pemberian motivasi melalui 4 hal yakni pemberian penghargaan dan insentif, kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan serta promosi jabatan yang berlangsung dengan baik. Pelaksanaan kepemimpinan Camat Kota Bangun yang dinilai baik tersebut dipengaruhi pula oleh beberapa faktor pendukung dan penghambat.

Saran

1. Diharapkan agar Camat Kota Bangun semakin intensif melakukan pendekatan personal dengan para pegawainya untuk mengetahui hambatan dan kendala pelaksanaan tugas. Diharapkan agar pegawai di Kecamatan Kota Bangun menumbuh-kembangkan dorongan, kemauan dan potensi dalam dirinya sendiri untuk terus meningkatkan motivasi kerjanya, tanpa harus menunggu paksaan dan dorongan dari pihak luar, seperti atasan atau pejabat lainnya.
2. Diharapkan agar Pemda Kabupaten Kutai Kartanegara atau pihak yang berkompeten lainnya untuk memperhatikan penambahan dana bantuan operasional kegiatan di Kantor Kecamatan Kota Bangun serta pengadaan fasilitas kerja atau menghibahkan sarana kerja yang tidak dipakai lagi (kondisi masih layak pakai) kepada kecamatan.
3. Diharapkan agar hubungan kerja sama antara staf di Kantor Kecamatan Kota Bangun tetap terjaga demi mengatasi kendala keterbatasan fasilitas kerja dan sarana pendukung pelaksanaan tugas rutin

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2002, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Departemen Pendidikan Nasional, 2003, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, Hani T, dan Reksomadiprodjo Sukanto, Dr. M.Com.1996. *Organisasi Perusahaan*. Edisi kedua Yogyakarta : BPFE
- Kaloh, Johanis, 2002, *Mencari Bentuk Otonomi Daerah*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Kartono, Kartini, 2003, *Pemimpin dan Kepemimpinan, (Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu)*, P.T Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Manullang, M, 2004 , *Dasar-dasar Manajemen*, Gajah Mada University Press, Jogjakarta.
- Mintorogo, 2001, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, STIA-LAN Press, Jakarta.
- Moleong., Lexy J, 2000, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remadja Rosdakarya, Bandung.

- Musanef, 1996, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, PT Tpk Gunung Agung, Jakarta.
- Nawawi, Hadari dan Hadari, M. Martini, 2004, *Kepemimpinan Yang Efektif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Nazir, Moh, 2003, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ndraha, Taliziduhu, 2003, *Kibernetology*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Pamudji, S, 1993, *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*, Bina Aksara, Jakarta.
- Satori, Djam'an dan Aan Komariah. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Alfabeta. Bandung.
- Sarwoto, 1991, *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 2003, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono, 2005, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Syafi'ie, Inu Kencana, 2003, *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*, Refika Aditama, Bandung
- Usman, Husaini dan Purnomo Akbar. 2003. *Metodologi Penelitian Sosial*. Bumi Aksara. Jakarta
- Zuriah, Nurul. 2006 *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Bumi Aksara. Jakarta.