

FUNGSI CAMAT DALAM MEMBERIKAN MOTIVASI PEGAWAI DI KECAMATAN TABANG KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

Esther Ulan¹, Heryono Susilo Utomo², Hariati³

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui dan mengidentifikasi Fungsi Camat dalam memberikan motivasi pegawai di Kecamatan Tabang dan faktor-faktor pendukung dan penghambat Camat di Dalam Memberikan Motivasi Pegawai di Kecamatan Tabang Kabupaten Kutai Kartanegara

Metode penelitian ini yaitu menggunakan penelitian deskriptif kualitatif. Fokus penelitian ini yaitu meliputi Fungsi Intruksi, Fungsi Konsultasi dan Fungsi Partisipasi. Sumber data primer dalam penelitian ini terdiri dari *key informan* yaitu Camat dan Sekertaris Camat sedangkan *informan* penelitian ini adalah Kasubag Umum dan Tata Laksana dan beberapa anggota pegawai yang diperoleh melalui metode *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui teknik observasi dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan yaitu model interaktif yang meliputi empat komponen yaitu pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, pengambilan kesimpulan dan verifikasi.

Kesimpulan dari hasil penelitian Fungsi Camat Dalam Memberikan Motivasi Pegawai DiKecamatan Tabang Kabupaten Kutai Kartanegara yaitu Camat sebagai Pemimpin diKecamatan tentunya mempunyai tugas dan wewenang untuk memberikan arahan dan mengatur setiap pelaksanaan kegiatan pemerintahan di Kecamatan mengadakan koordinasi dan berkomunikasi terhadap bawahan berkoordinasi secara detail tentang kegiatan yang akan dilakukan. Sebagai komunikator dalam menentukan apa dan bagaimana perintah itu dikerjakan agar kegiatan dapat dilaksanakan secara efektif. Dan Camat berusaha akan mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya baik didalam keikutsertaan maupun dalam pelaksanaannya. Faktor penghambat Camat dalam memberikan motivasi pegawai antara lain, akses jalan yang kurang memadai karena terkadang Camat tidak tinggal di Kecamatan melainkan tinggal di Ibukota, dan jarak dari Ibukota ke Kecamatan sangat jauh dan akses jalan menuju kesana sangat tidak memadai. Dan juga pengalaman kerja yang di miliki oleh Camat belum begitu luas karena dari pengalaman bekerja akan memperoleh pengetahuan yang baru untuk bisa mengerakkan dan memotivasi pegawai.

¹ Mahasiswa Program S1 Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,

² Dosen Pembimbing I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

³ Dosen Pembimbing II Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Email:

Kata Kunci : Fungsi Camat, Motivasi, Pegawai .

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 pasal 120 tentang Pemerintah Daerah, maka dijelaskan bahwa kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten dan daerah kota. Dalam pasal 126 ayat (2) dijelaskan bahwa kecamatan dipimpin oleh kepala kecamatan yang disebut camat. Camat diangkat oleh bupati/walikota atau usulan sekretaris daerah kabupaten/kota dari pegawai negeri sipil yang memenuhi syarat. Camat menerima kewenangan pemerintahan dari bupati/walikota dalam melaksanakan tugasnya. Jabatan camat merupakan jabatan struktural yang berada di lingkungan tingkat kecamatan tidak bisa dipungkiri bahwa camat sebagai pimpinan tertinggi di kantor camat mempunyai tugas dan kewajiban yang sangat penting dan sangat menentukan berhasil atau tidaknya suatu wilayah kecamatan. Maka dari itu sangat dibutuhkan sekali pemimpin yang berada di tingkat kecamatan agar mampu melakukan usaha-usaha targetnya nanti mengarah kepada sikap profesionalisme kerja guna mengharapkan hasil kerja yang efektif dan efisien serta berfikir maju kedepan dan tanggap dalam mengatasi permasalahan yang semakin lama semakin kompleks saja. Seorang camat seharusnya memberikan panduan, tuntunan bimbingan dan arahan yang dapat mengembangkan dan memberikan pengawasan terhadap bawahannya, memberikan jaringan komunikasi yang layak di terima, adanya sistem koordinasi yang baik dan efisien serta memperlihatkan kepada para pegawai terhadap sasaran-sasaran yang akan dilalui sesuai dengan kurun waktu yang telah ditentukan

Seorang pemimpin tentunya memiliki syarat- syarat tertentu seperti memiliki kekuasaan ialah kekuatan otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu dan memiliki kewibawaan atau kelebihan keunggulan keutamaan sehingga mampu dan mengatur orang lain sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu memiliki kemampuan segala daya kemampuan untuk mengantisipasi melihat kedepan mempertahankan fleksibilitas dan memperdayakan orang lain untuk menciptakan perubahan strategi yang diperlukan kesanggupan kekuatan dan kecakapan atau keterampilan teknis maupun sosial yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota kapasitas kecerdasan kewaspadaan kemampuan berbicara kemampuan menilai dan bertanggung jawab mandiri berinisiatif tekun ulet percaya diri agresif dan punya asrat untuk unggul memiliki sosiabilitas tinggi mampu bergaul kooperatif atau suka bekerja sama mudah menyesuaikan diri dan punya rasa humor.

Keberhasilan mencapai tujuan organisasi didukung sepenuhnya dari perilaku pegawai. Pegawai mempunyai peranan penting dalam membentuk dan

mengelola organisasi dan memanfaatkan teknologi yang ada. Pegawai mempunyai berbagai tanggapan yang bervariasi dari tekanan lingkungan organisasi. Dalam kenyataannya, keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh pimpinan yang dikembangkan pada organisasi itu dan kompensasi yang diberikan kepada anggota bawahannya untuk mencapai tujuan tersebut.

Tugas camat pada suatu organisasi yang melayani masyarakat luas dikembangkan sistem kepegawaian yang mantap dengan pengembangan karir yang berdasarkan prestasi kerja, kemampuan yang profesional, keahlian dan keterampilan serta kemantapan sikap mental pegawai melalui upaya pendidikan pelatihan, penugasan, bimbingan dan konsultasi, serta melalui pengembangan motivasi, kode etik, dan disiplin kedinasan yang sehat, didukung oleh sistem informasi kepegawaian yang mantap serta dilengkapi dengan sistem pemberian efektivitas organisasi dalam mencapai visi dan misi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan oleh penulis, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

1. Fungsi Camat Dalam Memberikan Motivasi Pegawai di Kecamatan Tabang Kabupaten Kutai Kartanegara ?
2. Faktor pendukung dan penghambat camat dalam memberikan motivasi pegawai di Kecamatan Tabang Kabupaten Kutai Kartanegara ?

Teori dan Konsep

Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo (2005:17) kepemimpinan diterjemahkan ke dalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola, interaksi, hubungan kerja sama antara peran, kedudukan dari satu jabatan administratif dan persuasif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh. Menurut Thoha (2010:9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Thoha, (2010:5) mengartikan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya di arahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Tipe Kepemimpinan

Menurut Siagian (2003:327) tipe-tipe kepemimpinan digolongkan dalam lima tipe, yaitu :

1. Tipe Otokratik adalah seseorang pimpinan yang menganggap organisasi sebagai milik pribadi menganggap bawahan sebagai alat semata, tidak mau dikritik, egois, saran dan pendapat terlalu tergantung pada kekuasaan, dalam tindakannya sering menggunakan paksaan dan bersifat menghukum

2. Tipe Paternalistik adalah seorang pemimpin yang menganggap bawahannya sebagai manusia yang belum dewasa, bersikap terlalu melindungi, tidak mengizinkan bawahannya mengambil keputusan dan inisiatif, sering bersikap paling tau dan tidak memberi kesempatan bawahannya mengembangkan kreasi dan fantasi
3. Tipe Kharismatik adalah bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya tarik yang amat besar, dan arena pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya sangat besar, meskipun para pengikutnya itu sering pula tidak menjelaskan kenapa mereka menjadi pengikut pemimpin itu
4. Tipe *Laissez Faire* adalah seorang pemimpin hanya berkisar pada pandangannya, pada umumnya organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena para anggota-anggotanya terdiri dari orang-orang yang telah dewasa yang mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi.
5. Tipe Demokratik adalah pemimpin yang tepat untuk organisasi modern, karena dalam proses menggerakkan bawahannya selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk yang sejalur, selalu berusaha mengkomponasikan kerjasama, berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai seorang pemimpin dan berusaha mendorong bawahan untuk berkembang dan sukses. Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa tipe kepemimpinan memiliki daya tarik untuk mempengaruhi orang lain untuk bergabung dengan organisasi itu, dan tipe kepemimpinan juga memiliki sifat-sifat yang bisa di contoh.

Ciri-Ciri Kepemimpinan

Menurut Winardi (2000:96) kualitas dan ciri-ciri pemimpin yang efektif dapat dikelompokkan dalam sebuah kerangka yang terdiri dari delapan buah kualifikasi dasar yaitu :

1. Menginspirasi kepercayaan pada orang-orang. Untuk menjadi seorang pemimpin, orang harus mendapatkan kepercayaan orang-orang yang akan di pimpinnya. Dalam menumbuhkan kepercayaan seorang pemimpin perlu memiliki sejumlah kualitas tertentu. Pemimpin harus memiliki pengetahuan kompoten tentang alat-alat teknis dan proses dengan apa para pengikutnya bekerja sehingga dengan demikian ia dapat mengajarkan dan mengembangkan mereka dalam penggunaannya. Selain itu pemimpin juga harus memiliki reputasi untuk menepati janji. Ia harus menepati kata-katanya untuk menimbulkan kepercayaan
2. Persistensi (Tekad Bulat). Untuk mencapai tujuan seorang pemimpin harus percaya dan yakin 100% tentang apa yang ingin dicapai olehnya. Pemimpin harus memiliki persistensi dan kemauan untuk mencari metode-metode guna mencapai tujuan dengan metode yang paling tepat .
3. Kemampuan untuk Berkomunikasi tanpa Menimbulkan Kesalahpahaman seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk menerangkan tujuan yang akan dicapai kepada pihak-pihak lain dan membuatnya menjadi menarik. Hal ini penting untuk mengetahui kesulitan-kesulitan komunikasi

dan menjaga juga timbulnya kesalahan-kesalahan pada pihak yang mendengarkannya

4. Kesediaan untuk Mendengar Secara Reseptif. Sifat ini sering kali membedakan seorang pemimpin dengan seorang komandan. Terdapat perbedaan antara mendengar dengan tertutup dan mendengar dengan keinginan jujur untuk mengerti dan menggunakan sudut pandangan orang lain sebaik-baiknya
5. Perhatian jujur terhadap manusia. Seorang pemimpin harus memiliki perhatian jujur dalam kesejahteraan orang-orang di bawah kepemimpinannya. Perhatian seperti itu tidak dapat di buat- buat
6. Memahami Manusia dan Reaksi mereka. Seorang pemimpin harus memahami manusia dan mengetahui mengapa mereka bertindak dengan cara tertentu. Seorang pemimpin harus mengerti bahwa apa yang dipikirkan seorang individu, apa yang dikatakan olehnya, dan apa yang dilakukannya merupakan suatu produk dari banyak kekuatan-kekuatan yang mempengaruhinya
7. Objektivitas. Seorang pemimpin harus hati-hati dan bersikap objektif dan jangan membiarkan sentimen pihak lain mempengaruhi perasaan sendiri.
8. Kejujuran. Seorang pemimpin harus jujur. Ia tidak dapat membiarkan orang-orang bertanya tentang apa yang sedang dipikirkannya .

Gaya Kepemimpinan

Rivai (2007:64) gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklafikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerja sama, dan mementingkan hasil dapat dicapai.

Fungsi Kepemimpinan

Menurut Rivai (2006.54-55) secara operasional dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu :

1. Fungsi Intruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, dan di mana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi agar orang lain mau melaksanakan perintah

2. Fungsi konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya yang dinilai mempunyai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Konsultasi ini dimaksudkan untuk memperoleh umpan berupa umpan balik (*feed back*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

3. Fungsi partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara kendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana

4. Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan perlimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan.

5. Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan. bersama secara maksimal fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan dari teori ini dapat disimpulkan bahwa. Fungsi kepemimpinan merupakan faktor yang paling penting didalam organisasi karena kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi anggota menjadi faktor dominan yang menentukan sukses atau tidaknya suatu organisasi.

Syarat –Syarat Kepemimpinan

Menurut Kartano dalam Pasalong (2007:114), bahwa persyaratan kepemimpinan itu harus selalu dikaitkan dengan tiga hal penting yaitu :

1. Kekuasaan, yaitu otoritas dan legalitas yang memberikan kewenangan kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu
2. Kelebihan, keunggulan, keutamaan sehingga orang mampu mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin, dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu
3. Kemampuan, yaitu segala tipu daya, kesaanggupan, kekuatan, dan kecakapan/keterampilan teknis maupun sosial yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa. Dari teori diatas dapat disimpulkan syarat kepemimpinan memang penting, untuk memberikan wewenang untuk menggerakkan bawahan melakukan tugasnya. Dan mampu mengatur orang lain serta kesanggupandalam mejalankan tugasnya sebagai pemimpin.

Sifat Kepemimpinan.

Menurut Ordway dalam Kartono, (2010:44). Ada sepuluh sifat pemimpin yang dapat dimasukan dalam diri seorang pemimpin sebagai acuan dalam memimpin yaitu sebagai berikut :

1. Energi jasmaniah dan mental (*Physical and nervous energy*)

Hampir setiap pribadi pemimpin memiliki tenaga jasmaniah dan rohani yang luar biasa yaitu mempunyai daya tahan, keuletan atau tenaga yang istimewa yang tampaknya seperti tidak akan pernah habis .

2. Kesadaran akan tujuan dan arah (*A sense of purpose and direction*)

Ia memiliki keyakinan yang teguh akan kebenaran dan kegunaan dari semua perilaku yang dikerjakan, dia tahu persis kemana arah yang akan ditujunya, serta pasti memberikan kemanfaatan bagi diri sendiri maupun bagi ditujunya, serta memberikan kemanfaatan bagi diri sendiri maupun bagi kelompok yang dipimpinya

Pengertian Motivasi

Menurut Donald dalam Sandirman (2007:74 Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau berkerjasama secara produktif berhasil mewujudkan dan tujuan yang telah ditentukan, umumnya motivasi merupakan suatu tindakan dan dorongan dari setiap individu dalam upaya untuk memenuhi kebutuhannya, baik itu dorongan dari luar atau (ekstrinsik) maupun dorongan dari dalam (intrinsik).

Metode Motivasi

Ada dua metode motivasi menurut Hasibuan, (2005:149) yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi langsung (*Direct Motivasi*)
2. Motivasi tidak langsung (*Indirect Motivasi*)

Tujuan Motivasi

Hasibuan (2005:146), mengatakan bahwa tujuan dari motivasi adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan kantor
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Menciptakan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisien penggunaan alat-alat dan bahan buku

Jenis-Jenis Motivasi

Untuk itu Hasibuan, (2005:150) menjelaskan tentang jenis-jenis motivasi yaitu :

1. Motivasi positif (Insentif positif)

dalam memotivasi, manager memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia menerima yang baik-baik saja

2. Motivasi negatif (Insentif negatif)

Alat Motivasi

Hasibuan, (2005:149) mengemukakan alat-alat motivasi sebagai berikut:

1. Material Insentif

adalah motivasi yang bersifat imbalan prestasi yang diberikan yang termasuk di dalam material insentif adalah upah, barang-barang dan yang sejenis lainnya.

2. Non Material Insentif

adalah motivasi (daya perangsang) yang tidak berbentuk materi. Yang termasuk dalam non materi insentif adalah kesempatan yang tepat, latihan yang sistematis, promosi yang obyektif, pekerjaan yang terjamin, piagam, penghargaan, bintang jasa, perilaku yang wajar dan sejenisnya. Kesimpulan dari teori ini memang diperlukan suatu alat untuk memotivasi pegawai untuk meningkatkan semangat kerja guna untuk mencapai hasil yang di inginkan

Definisi Konsepsional

Merupakan tahapan dalam penelitian ini, pembatasan pengertian tersebut akan mempermudah penulis dalam memahami dan juga untuk menghindari adanya sebuah penapsiran dari apa yang di inginkan serta untuk membatasi lingkup penulisan. Maka penulis merumuskan definisi konsepsional dari fungsi camat dalam memberikan motivasi pegawai di kecamatan tabang kabupaten kutai kartanegara camat memberikan fungsi intruksi agar pegawai lebih siap dan konsisten untuk menjalankan tugasnya dan camat juga memberikan fungsi konsultasi guna untuk memotivasi pegawai agar pegawai lebih semangat dan giat melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan peraturan yang ada.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian Deskriptif yaitu suatu metode penelitian yang dilakukan dengan tujuan utama untuk membuat gambaran tentang deskriptif atau suatu keadaan secara subyektif atau obyektif penelitian seseorang, lembaga, masyarakat, dan lain-lain pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana mestinya

Secara harfiah, penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena almiyah maupun fenomena buatan manusia. Penelitian kualitatif menurut Sugiyono (dalam Pasolong, 2012:1) adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek ilmiah, sebagai lawannya adalah eksperimen, dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci. Penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meliputi pada kondisi obyek yang almiyah dan dilakukan terhadap variable mandiri yaitu tanpa

membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variable lainnya (Sugiyono,2013:1)

Fokus Penelitian

Adapun fokus penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Camat dalam memberikan motivasi pegawai di Kecamatan Tabang Kabupaten Kutai Kartanegara di lihat dari :
 - a. Fungsi intruksi
 - b. Fungsi konsultasi
 - c. Fungsi partisipasi
2. Faktor penghambat Camat dalam memberikan motivasi pegawai

Jenis dan Sumber Data

1. Data primer yaitu, data yang diperoleh peneliti secara langsung dari sumbernya atau narasumber sebagai informan yang langsung berhubungan dengan fokus penelitian. Dalam hal ini yang akan menjadi *key informan* dalam penelitian ini yaitu Camat dan Sekertaris Camat. Selain itu penulis mewawancarai informan sebagaimana menurut Moleong (2005:157), informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian walaupun bersifat informal infroman yang dipilih diharapkan membantu memberikan informasi tambahan yang berkaitan dengan penelitian ini. Kemudian yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah Kasubag umum dan tata laksana dan beberapa anggota pegawai yang dianggap dapat memberikan infromasi yang diperlukan
2. Data sekunder adalah data yang didapat dari sumber bacaan dan berbagai sumber lainnya misalnya dokumen resmi. Seperti tugas pokok dan fungsi Camat, arsip, struktur organisasi dan dokumen pendukung lainnya

Teknik Pengumpulan Data

1. *Library Research* (Penelitian melalui kepustakaan)

Teknik pengumpulan data melalui buku-buku dan sumber bacaan lainnya sebagai tinjauan pustaka yang memuat tentang beberapa pendapat pakar yang berkaitan dengan penelitian guna mendukung penulisan maupun pembahasan skripsi ini .

2. *Field Work Research* (Penelitian langsung kelapangan)

Sebuah teknik pengumpulan data dengan mengadakan peninjauan atau penelitian langsung ke lapangan atau lokasi penelitian. Teknik yang digunakan dalam *Field Work Research* ini adalah :

- a. Observasi

Pengumpulan data denghan menggunakan metode observasi partisipatif adalah teknik penjamahan yang didasarkan atas pengamatan secara langsung untuk memperoleh keyakinan tentang keabsahan data, yang kemudian dapat mencatat prilaku atau kejadian seperti yang terjadi pada keadaan yang sebenarnya yang terjadi dilapangan tempat dilakukan penelitian

b. Wawancara

Teknik wawancara digunakan untuk memperoleh data primer, melalui teknik wawancara secara mendalam dan wawancara terstruktur penulis dapat memperoleh penjelasan yang rinci dan mendalam mengenai Fungsi Camat Dalam Memberikan Motivasi Pegawai di Kecamatan Tabang .

c. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data sekunder, yakni dengan cara menelaah dokumen dan kepustakaan yang dikumpulkan dari berbagai dokumen seperti tugas pokok dan fungsi camat, arsip, struktur organisasi dan dokumen pendukung lainnya .

Teknik Analisis Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa model interaktif yang dikembangkan oleh Matthew B. Milles dan A. Michael Huberman dan Johnny Saldana (2014.92-98) meliputi empat komponen, diantaranya :

1. Pengumpulan data (*Data Collection*)
2. Kondensasi data (*Data Condensation*)
3. Penyajian data (*Data Display*)
4. Pengambilan Kesimpulan dan Verifikasi (*Drawing and Verifying Conclusions*)

Hasil Penelitian

Gambaran Umum Kecamatan Tabang

Wilayah Kecamatan Tabang terdiri dari 19 desa, diantaranya Desa Gunung Sari, Desa Long Lalang, Desa Muara Ritan, Desa Ritan Baru, Desa Buluk Sen, Desa Umaq Dian, Desa Muara Pedohon, Desa Umaq Tukung, Desa Baru, Desa Bilatalang, Desa Bekuay, Desa Sidomulyo, Desa Muara Tiq, Desa Tabang Lama, Desa Muara Salung, Desa Muara Kebaq, Desa Muara Belinau, Desa Muara Tuboq, dan Desa Tukung Ritan. Adapun Ibukota kecamatan terletak di Desa Sidomulyo. Dari keseluruhan desa yang ada, Desa Gunung Sari dan Desa Tukung Ritan merupakan desa yang letaknya paling jauh dari ibukota kecamatan, yaitu 98 kilometer, sedangkan Umaq Bekuay merupakan desa yang letaknya paling dekat

dari ibukota kecamatan, yaitu 1 kilometer. Pada umumnya, semua desa yang ada di Kecamatan Tabang dapat ditempuh melalui jalan darat dengan menggunakan kendaraan roda dua dan roda empat maupun melalui jalan sungai dengan menggunakan perahu dan sebagainya .

Kecamatan Tabang dilalui oleh sungai besar, yaitu Sungai Belayan dengan lebar sekitar 100 meter dan kedalaman hingga 10 meter. Sungai Belayan mengalir dari Desa Gunung Sari yang paling hilir. Dari Sungai Belayan tersebut, mengalir beberapa anak sungai seperti, Sungai Ritan, Sungai Bengen, Sungai Pedohon, Sungai Len dan Sungai Atan . Selain itu Kecamatan Tabang juga merupakan daerah daratan berkelok dan terdapat banyak gunung

diantaranya yaitu, Gunung Mendam, Gunung Botak, Gunung Peninjauan, Gunung Kelepok, Gunung Salip/Peak, Gunung Ngenyek dan masih banyak lagi gunung - gunung kecil lainnya .

Fungsi Instruksi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis Camat didalam menjalankan fungsi intruksi Camat sebagai komunikator terkadang menunjukkan sikap yang menganggap bahwa diri nya yang paling mengetahui dan mengerti setiap ada permasalahan dan didalam mengambil keputusan menganggap tujuan dan cara nya menentukan keputusan paling tepat dan terkadang Camat bersikap terkadang cepat emosi bahkan mengabaikan dan tidak peduli dengan anggota nya.

Komunikasi satu arah yang dimaksud adalah merupakan komunikasi yang berlangsung dari satu pihak saja, yaitu hanya dari pihak komunikator dengan tidak memberi kesempatan kepada pihak kedua untuk memberikan respon atau tanggapan karena komunikasi ini bersifat satu arah. Dan seharusnya fungsi intruksi ini Camat sebagai komunikator berhak menentukan bagaimana perintah itu dikerjakan dan dijalankan tetapi Camat terkadang menunjukkan sikap yang seolah mengetahui dan mengerti setiap permasalahan dan dalam mengambil keputusan menganggap tujuan dan caranya paling tepat .

Fungsi Konsultasi

Bapak Camat jarang sekali meminta pertimbangan atau berkonsultasi dengan pegawainya Bapak Camat lebih sering memutuskan sesuatu itu sendiri tanpa berkonsultasi dengan pegawainya. Dan kadang keputusan yang diambil Bapak Camat kadang tidak sesuai atau tidak pas untuk pegawainya.

Komunikasi dua arah yang dimaksud adalah merupakan komunikasi yang berlangsung antara dua pihak dan ada timbal balik dari yang memberikan perintah dan yang menerima perintah, dan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya yang mempunyai bahan informasi yang diperlukan. Akan tetapi didalam menjalankan fungsi konsultasi Camat tidak berkonsultasi dengan pegawai nya yang di miliki bahan informasi yang diperlukan dan memutuskan sesuatu dengan sendiri tanpa berkonsultasi dengan pegawainya. Camat seharusnya bisa berkonsultasi dengan pegawai yang dianggap mempunyai bahan informasi yang diperlukan untuk menetapkan suatu keputusan .

Fungsi Partisipasi

Bapak Camat jarang ikut serta didalam kegiatan yang di adakan diKantor Camat maupun di sekitar Kecamatan dan juga Camat sangat jarang membahas atau berkoordinasi mengenai cara nya maupun tindakan yang akan di lakukan dalam mengaktifkan orang-orang yang di pimpinnya, Camat juga tidak melakukan sesuatu agar orang-orang tersebut bisa aktif kembali Camat kadang tidak mempedulikan hal tersebut dan akan membiarkan atau mengabaikannya.

Fungsi partisipasi memiliki tujuan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinya baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun

dalam perencanaan serta dalam pelaksanaannya dan juga ikut memikul tanggung jawab sesuai dengan kewajibannya. Tetapi camat tidak berusaha dalam mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya dan kadang tidak memperdulikan hal tersebut .

Faktor Pendukung Camat dalam memberikan motivasi Kemampuan Pribadi

Salah satu faktor yang mendukung Camat adalah faktor kemampuan, dalam menjalankan kepemimpinan di Kecamatan Tabang Camat harus didukung oleh kemampuan yang memadai baik dari segi pendidikan maupun kapasitas pribadi. Hal ini disebabkan karena keberhasilan dalam menjalankan roda pemerintahan dalam era otonomi daerah yang memiliki kewenangan cukup banyak sangat dibutuhkan kemampuan untuk melaksanakannya .

Motivasi Dalam Bekerja

Selain memiliki kemampuan faktor lainnya yang mendukung Camat adalah faktor motivasi dalam bekerja. Camat Tabang dalam menjalankan pemerintahannya dan kepemimpinan melaksanakan tugas dan kewajibannya memiliki motivasi yang tinggi untuk menggerakkan dan mendisiplinkan pegawainya dan mendukung semangat pegawai dalam bekerja .Camat memiliki keinginan yang keras untuk membangun Kecamatan Tabang agar bisa menjadi lebih baik lagi .

Lingkungan Kerja

Faktor yang mendukung Camat dalam memberi motivasi adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar organisasi yang mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Dalam menjalankan tugas dan kewenangan sebagai pemimpin Kecamatan, lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam menjalankan kepemimpinan terutama untuk mengatur dan mengurus Kecamatan . Lingkungan kerja yang dimaksud adalah situasi dan kondisi yang dihadapi, terpeliharanya hubungan kerja yang harmonis serta dukungan masyarakat.

Menurut faktor pendukung diatas Camat sudah cukup terbantu untuk memberikan motivasi kepada pegawainya, Sebagai pemimpin memiliki kemampuan tersebut juga tidak mudah untuk mendapatkannya karena Camat juga harus belajar dan berusaha agar bisa memberikan yang terbaik untuk bawahan maupun kepada masyarakat.

Faktor Penghambat Camat Dalam Memberikan Motivasi

Faktor yang menghambat Camat dalam memberikan motivasi pegawai yaitu, Jarak dari Ibukota ke Kecamatan yang sangat jauh karena terkadang Bapak Camat tidak tinggal tetap di Kecamatan lebih sering berada di Kota/ Kabupaten . dan juga akses jalan yang menuju ke Kecamatan yang kurang memadai dan jarak dari Ibukota ke Kecamatan sangat jauh sekitar 7 sampai dengan 8 jam perjalanan, apabila disaat hujan akan membuat jalan semakin rusak dan berlumpur membuat perjalanan kadang tertunda dan perjalanan

semakin lama . Faktor ini sangat menghambat terlaksananya tugas dan kewajiban Camat untuk memberikan motivasi kepada pegawai .

Salah satu faktor yang juga menjadi penghambat yaitu, pengalaman bekerja. Pengalaman bekerja adalah keterampilan yang diperoleh melalui kegiatan kerja yang diukur dari lamanya seseorang bekerja karena dari situ bisa memperoleh pengalaman-pengalaman yang baru dan berbagai pengetahuan sehingga mempunyai pemikiran yang luas untuk mengarahkan dan menggerakkan pegawai .

Saran

Berdasarkan data-data yang dikumpulkan penulis tentang Fungsi Camat dalam Memberikan Motivasi Pegawai diKecamatan Tabang Kabupaten Kutai Kartanegara dan dihubungkan dengan tujuan penelitian maka penulis mengambil kesimpulan :

1. Fungsi Camat dalam memberikan motivasi pegawai di Kecamatan Tabang Kabupaten Kutai Kartanegara adalah sebagai berikut :
 - a. Fungsi Intruksi dalam menjalankan fungsi ini Camat sebagai komunikator sering menunjukkan sikap yang menganggap bahwa dirinya yang paling mengetahui dan mengerti setiap ada permasalahan dan didalam mengambil keputusan menganggap tujuan dan caranya menentukan keputusan dianggap benar sehingga Bapak Camat tidak perlu mendengarkan atau meminta pendapat kepada pegawainya. Hal ini membuat pegawai merasa canggung dan enggan jika ingin memberikan pendapat .
 - b. Fungsi Konsultasi dalam menjalankan fungsi ini tidak terlalu berjalan dengan yang seharusnya karena didalam menentukan keputusan Bapak Camat jarang sekali meminta pertimbangan atau berkonsultasi dengan pegawainya Bapak Camat lebih sering memutuskan sesuatu itu sendiri tanpa berkonsultasi dengan pegawainya. Dan kadang keputusan yang diambil Bapak Camat tidak sesuai untuk pegawainya .
 - c. Fungsi Partisipasi seharusnya Camat bisa berkomunikasi dengan baik kepada bawahannya tapi malah sebaliknya Camat jarang membahas atau berkoordinasi mengenai caranya maupun tindakan yang akan di lakukan dalam mengaktifkan orang-orang yang di pimpinnya, Camat juga tidak melakukan sesuatu agar orang-orang tersebut bisa aktif kembali Camat kadang tidak mepedulikan hal tersebut dan akan membiarkan atau mengabaikannya, dan Camat juga tidak berusaha untuk mengaktifkan orang-orang yang dipimpninya .
2. Faktor pendukung Camat dalam memberikan motivasi pegawai diKecamatan Tabang Kabupaten Kutai Kartanegara :
 - a. Kemampuan pribadi adalah salah satu faktor yang mendukung camat didalam menjalankan kepemimpinannya diKecamatan Tabang

- Camat harus didukung oleh kemampuan yang memadai baik dari segi pendidikan maupun kapasitas pribadi .
- b. Motivasi dalam bekerja faktor lainnya yang mendukung Camat adalah faktor motivasi dalam bekerja. Camat didalam menjalankan pemerintahannya dan kepemimpinan melaksanakan tugas dan kewajibannya Camat harus memiliki motivasi yang tinggi untuk menggerakkan dan mendisiplinkan pegawainya dan mendukung semangat pegawai dalam bekerja .
 - c. Lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang mendukung Camat, lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar organisasi yang mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Dalam menjalankan tugas dan kewenangan sebagai pemimpin kecamatan, lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam menjalankan kepemimpinan terutama untuk mengatur dan memimpin Kecamatan .
3. Faktor Penghambat Camat didalam memberikan motivasi pegawai di Kecamatan Tabang Kabupaten Kutai Kartanegara :
- a. Akses jalan yang kurang memadai menjadi salah satu faktor penghambat oleh karena jarak dari Ibukota ke Kecamatan yang sangat jauh karena terkadang Bapak Camat tidak tinggal tetap diKecamatan lebih sering berada diKota/Kabupaten. Karena akses halan yang menuju ke Kecamatan kurang memadai dan jarak dari Ibukota ke Kecamatan sangat jauh sekitar 7 (tujuh) sampai dengan 8 (delapan) jam perjalanan, apabila disaat hujan akan membuat jalan semakin rusak dan berlumpur hal ini membuat perjalanan kadang tertunda dan perjalanan semakin lama .
 - b. Pengalaman bekerja juga menjadi faktor penghambat Camat pengalaman bekerja yaitu keterampilan yang diperoleh melalui kegiatan kerja yang diukur dari lamanya seseorang bekerja karena dari situ bisa memperoleh pengalaman-pengalaman yang baru dan berbagai pengetahuan sehingga mempunyai pemikiran yang luas untuk mengarahkan dan menggerakkan pegawai. Kurangnya pengalaman Camat dibidang pekerjaannya sehingga bisa menghambat proses kemajuan didalam kepemimpinannya. Untuk itu diharapkan agar Camat terus bisa melakukan evaluasi terhadap dirinya sendiri untuk bisa menjadi lebih baik lagi .

Melihat beberapa kendala fungsi Camat dalam memberikan motivasi pegawai, maka penulis mengemukakan saran sebagai berikut :

1. Bapak Camat harus lebih memperhatikan masalah akses jalan yang menuju ke Kecamatan Tabang, karena jalan yang menuju ke Kecamatan Tabang belum memadai jalan yang begitu rusak apabila hujan jalan akan bertambah semakin rusak parah. Untuk itu Bapak Camat harus mengajukan permohonan perbaikan jalan kepada Badan perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA) Kutai Kartanegara, dan selanjutnya BAPPEDA akan

menyampaikan kepada Bupati Kutai Kartanegara untuk disahkan atau diberikan kewenangan dan izin didalam pembangunan perbaikan jalan tersebut. Dan selanjutnya diserahkan kepada Dinas pekerja umum (PU) untuk mengatur atau melaksanakan pekerjaan perbaikan jalan sampai dengan selesainya .

2. Kurangnya pengetahuan Camat dibidang pekerjaannya sehingga bisa menghambat proses kemajuan didalam kepemimpinannya. Untuk itu diharapkan agar Camat bisa terus melakukan evaluasi terhadap dirinya sendiri untuk bisa menjadi lebih baik, dan bisa memberikan motivasi untuk pegawainya supaya bisa bekerja lebih baik lagi .

DAFTAR PUSTAKA

- A.M Sandirman 2007, *Interaksi dan motivasi belajar* PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Hersey dan Blanchard. (2003) *.Kepemimpinan dan perilaku organisasi*, Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta .
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia* PT. Bumi Aksara Jakarta. revisi. Bumi Aksara
- Kartono Kartini Dr. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Mitfah Thoha (2010), *Kepemimpinan dan manajemen*, Devisi buku Perguruan tinggi, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Marrus *Manajemen Pelayanan Umum di Indonsia* PT. Bumi Aksa.Jakarta
- Mardalis.2006 *Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara
- Moleong, Lexy. J. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Bandung Remaja Karya.
- Milles, Matthew B, A. Michael Huberman and Johnny Saldana. 2014. *Qualitative Data Analytistid, A Methode Sourcebook, Third Edition*. Sage Publication, Inc.
- Pasalong Harbani.2012.*metode penelitian administrasi public* Bandung Alfabeta
- Pasalong Harbani ,2007 *Teori administrasi public* Alfabeta Bandung
- Rivai, veithzal, 2007. *Kepemimpinan dan prilaku organisasi*, Jakarta:PT Raja Grafindo Persada
- Rivai, 2006. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*.
_____.2003, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Rineka Cetakan pertama penerbit PT. Raja Grafindo persada. Jakarta
- Sugiyono (2015).*Metode penelitian manajemen*. Bandung: Alfabet
- Siagian, S.P. (2003). *Teori dan praktek kepemimpinan* (cetakan kelima).Jakarta: Rineka Cipta