



## **Peranan Motivasi Kerja dalam Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai** ***The Role of Work Motivation in Employee Performance at the North Tanjungbalai District Office of Tanjung Balai City***

**Asmah Syam Sinaga<sup>1</sup>, Abdul Kadir<sup>2</sup> & Siti Mardiana<sup>3</sup>**

1) Magister Program Studi Administrasi Publik, Universitas Medan Area, Indonesia

2) Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,  
Universitas Medan Area, Indonesia

3) Fakultas Pertanian, Universitas Medan Area, Indonesia

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis peranan motivasi kerja dalam kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang studi kasusnya mengarah pada pendeskripsian secara rinci dan mendalam mengenai potret kondisi tentang apa yang sebenarnya terjadi menurut apa adanya di lapangan studinya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peranan motivasi kerja dalam kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai bahwa motivasi yang sangat berpengaruh adalah pekerjaan itu sendiri yang dimilikinya apabila sesuai, namun kenyataannya masih ada pegawai yang ditemukan sulit melkaukan motivasi diakibatkan pegawai tersebut hendak pensiun, hal ini ditunjukkan dari pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan selalu belum maksimal diselesaikan dengan baik, serta pekerjaan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan keahlian dan kemampuan pegawai sehingga dalam penyelesaian pekerjaan tersebut akan menimbulkan rasa tidak menyukai terhadap pekerjaan dengan hasil yang tidak baik juga. Sehingga dapat dikatakan pekerjaan pegawai itu sendiri yang memotivasi mereka untuk bekerja.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja Pegawai, Kecamatan Tanjungbalai Utara

### **Abstract**

*Aim of scope this research is analysis the role of work motivation in employee performance in Tanjung Balai North Tanjungbalai District office Research method is a method used by researchers in collecting research data. In this study the method used is a qualitative research method which is a research method whose case study leads to a detailed and in-depth description of the portrait of what actually happens according to what is in the field of study. The results showed that the role of work motivation in employee performance in Tanjung Balai North Tanjungbalai District office that motivation is very influential is the work itself which it has if appropriate, but in reality there are still employees who find it difficult to carry out motivation due to the employee wanting to retire, this ditunjukkan of employees in completing the work given is always not maximally done well, and the work given to employees in accordance with the expertise and ability of employees so that in the completion of the work will cause a feeling of dislike of the work with results that are not good too. So that it can be said that the work of the employee itself motivates them to work.*

**Keywords:** Motivation, Employee Performance, North Tanjungbalai District

**How to Cite:** Sinaga A.S, Kadir A, & Mardiana S (2020). Peranan Motivasi Kerja dalam Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 1(1) 2020: 32-42,

\*E-mail: [abdullahafudin@gmail.com](mailto:abdullahafudin@gmail.com)



## **PENDAHULUAN**

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu (Nasution & Sinaga, 2014). Perkembangan situasi dan kondisi wilayah serta masyarakat di Kecamatan Tanjungbalai Utara secara umum relatif tidak banyak mengalami pergeseran. Sikap kritis masyarakat terhadap kondisi yang berkembang semakin meningkat seiring dengan semakin terbukanya informasi dan sarana penyampaian aspirasi public baik melalui surat kabar, radio maupun surat kepada pemerintah (Pulungan, 2011; Mujiburrahman, 2011; Sarumaha, Dewi, Batubara, 2017).

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan, baik pembangunan fisik, maupun non fisik. Kecamatan Tanjung Balai Utara merupakan instansi pemerintahan yang berpedoman pada kebijakan pemerintah pusat dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan ditunjang dengan keberadaan berbagai sumber daya, baik sumber daya dana yang besar dan sumber daya manusia yang mumpuni serta kewenangan yang luas dalam otonomi daerah. Kecamatan Tanjung Balai Utara memiliki sebuah mimpi idealis yaitu menjadi pemerintahan yang maju dalam pembangunan dan memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Untuk mencapai mimpi yang idealis tersebut, Kecamatan Tanjung Balai Utara harus melakukan berbagai cara yang berkaitan dengan peningkatan kinerja

pegawai yang pada akhirnya berpengaruh secara positif atau searah terhadap pencapaian target yang telah disepakati Bersama (Muslim & Nasution, 2014).

Adapun fenomena yang terjadi di Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara yaitu: kondisi kerja pegawai yang kurang efektif, terdapatnya kondisi kerja yang tidak memadai dalam hal ini permasalahan waktu dan umur pegawai dalam bekerja. Permasalahan ketetapan dan keterlambatan waktu akan mempengaruhi kondisi kerja dan umur pegawai yang hampir mendekati pensiun juga merupakan hal yang menurunkan motivasi kerja pegawai. Hal tersebutlah yang membuat kinerja dan kondisi kerja di Kecamatan Tanjungbalai Utara tidak efektif, sehingga pegawai dianggap terkesan lambat dalam menghadapi kondisi kerja yang tidak efektif (Simbolon & Sembiring, 2015). Di sisi lain, kondisi tersebut menjadikan tantangan bagi aparat Kecamatan Tanjungbalai Utara untuk lebih meningkatkan kualitas kepemimpinan serta lebih profesional dalam pelaksanaan pekerjaan agar mampu mengimbangi dan menyikapi setiap kondisi kerja dan aspirasi yang tumbuh dan berkembang di masyarakat sehingga diharapkan dapat membimbing, memelihara dan mengarahkan semangat berpartisipasi tersebut kepada hal-hal yang dapat membantu pelaksanaan tugas dan pemberdayaan masyarakat di Kecamatan TanjungBalai Utara melalui motivasi kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Tanjung Balai Utara yang beralamat di Jl. Pelabuhan Teluk Nibung, Tanjung Balai, Sumatera Utara 21332, Indonesia. Moleong (2009) menjelaskan, bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian secara holistik (utuh) dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah, serta dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah yang salah satunya untuk keperluan meneliti dengan dari segi prosesnya.

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) dan yang diwawancarai (*interviewee*). Wawancara dalam penelitian kualitatif bersifat mendalam (*indepth interview*). Observasi atau yang lebih umum dikenal dengan pengamatan menurut Moleong adalah kegiatan untuk mengoptimalkan kemampuan peneliti dari segi motif, kepercayaan, perhatian, perilaku tidak sadar, kebiasaan dan sebagainya (Moleong, 2005). Dalam penelitian ini, teknik observasi/pengamatan yang digunakan adalah observasi berperan serta (*observation participant*).

Dokumen merupakan salah satu sumber data yang diperlukan dalam sebuah penelitian. Menurut Guba dan Lincoln dokumen adalah setiap bahan tertulis ataupun film, gambar dan foto-foto yang dipersiapkan karena adanya permintaan seseorang penyidik (Moleong, 2009). Selanjutnya studi dokumentasi dapat diartikan sebagai teknik pengumpulan data melalui bahan-bahan tertulis yang diterbitkan oleh lembaga-lembaga yang menjadi obyek penelitian, baik berupa prosedur, peraturan-peraturan, gambar, laporan hasil pekerjaan serta berupa foto ataupun dokumen elektronik (rekaman). Informan Kunci: Camat Tanjungbalai Utara; Sekretaris Camat Tanjungbalai Utara; Adapun informan tambahan dalam penelitian ini ialah Subbagian Kepegawaian dan Program Keuangan.

Menurut Miles dan Humberman (2010) analisis data meliputi: Pengumpulan Data, Penelitian mencatat semua data secara objektif dan apa adanya sesuai dengan hasil observasi dan wawancara dilapangan. Reduksi data yaitu memilih hal-hal pokok yang sesuai dengan fokus penelitian. Reduksi merupakan suatu bentuk analisis data yang menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data-data yang telah di reduksi, memberikan gambaran yang lebih tajam tentang hasil pengamatan dan mempermudah peneliti untuk mencarinya jika sewaktu- waktu diperlukan.

Penyajian data merupakan sekumpulan informasi yang tersusun, memungkinkan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Setelah data disajikan, maka dilakukan pengambilan keputusan dan verifikasi. Untuk itu diusahakan untuk mencari pola, model, tema, hubungan, persamaan, hal-hal yang sering muncul, dan lain sebagainya. Jadi dari data tersebut diusahakan untuk mengambil suatu kesimpulan. Verifikasi dapat dilakukan dengan keputusan, didasarkan pada reduksi data, dan penyajian data yang merupakan jawaban atas masalah yang diangkat dalam penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

## **Peranan Motivasi Kerja Dalam Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjungbalai**

Untuk mengetahui motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjungbalai, maka penulis memilih teori motivasi yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg yaitu melalui faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Selanjutnya dijelaskan melalui masing-masing indikator sebagai berikut: Faktor intrinsik adalah faktor yang ada di dalam diri seseorang yang menjadi penggerak. Kemudian untuk mengukur faktor intrinsik yang dimiliki oleh pegawai dapat dilihat dari: Segi prestasi, Penulis melakukan wawancara dengan Informan kunci yaitu Bapak Camat Kecamatan Tanjungbalai Utara dengan pertanyaan sebagai berikut:

Bagaimana Tentang Sikap Inisiatif Dalam Bekerja pegawai di Kecamatan Tanjungbalai Utara?

Jawab: *"pegawai sudah memiliki sikap inisiatif dalam bekerja, hal ini ditunjukkan dari pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tanpa menunggu arahan dari pimpinan terlebih dahulu, menunjukkan hasil pekerjaan yang baik dan tidak menunda pekerjaan yang diberikan"* (Wawancara dengan Informan Kunci, Camat Kecamatan Tanjungbalai Utara).

Dari pernyataan informan di atas penulis menjelaskan yaitu Ada beberapa sikap praktis yang bisa kita kembangkan untuk membangun inisiatif sebagai berikut: Terus bekerja dan berpikir untuk mencari solusi. Ketika usaha yang pegawai lakukan belum mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi. Hanya dengan mencoba melalui berbagai cara seorang pegawai akan menjadi lebih kreatif dengan berbagai ide. ide bisa menjadi kontribusi yang paling mahal bagi organisasi. Berpikirlah sebagai anggota tim. Salah satu pegawai tidak bekerja sendiri dalam organisasi. Mengambil inisiatif bisa bermakna membaca posisi posisi sejawat, seharusnya seorang pegawai mampu menentukan tempat dimana dia bekerja. Berinisiatif bisa bermakna mempengaruhi orang lain untuk menuju pada suatu arah tertentu. Menyebarkan gagasan tentang apa yang akan atau sedang seseorang lakukan, mengajak orang melakukannya bersama, adalah hal penting. Bila ini berhasil dilakukan, maka seseorang pegawai akan mendapatkan energi yang lebih banyak untuk mewujudkannya. Pertimbangkan setiap kesempatan. Solusi untuk berbagai masalah boleh jadi tersembunyi di berbagai tempat. Bila seseorang pegawai tidak mencoba, mungkin pegawai tidak akan pernah sampai kepada solusi tersebut.

Dari pernyataan informan diatas maka penulis menjelaskan bahwa pemahaman tentang prestasi kerja biasa dilepaskan dari pemahaman yang bersifat multi dimensional. Kemauan dan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat dari prestasi kerjanya dalam usaha penerapan konsep dan gagasan. Ide dengan efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Tetapi memimpin dengan mengaplikasikan semua kemampuan yang ada dalam dirinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama dalam suatu unit suatu Instansi yaitu Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjungbalai.

Segi Pengakuan, Penulis melakukan wawancara dengan Subbagian Kepegawaian dan Program Keuangan tentang pekerjaan mendapat pengakuan dari pimpinan yaitu:

*“bahwa hasil pekerjaan yang dikerjakan pegawai mendapat pengakuan yang cukup baik dari pimpinan. Hal ini dapat dilihat dari adanya evaluasi yang dilakukan Camat untuk melihat kinerja semua pegawai, dan pegawai yang kurang mendapatkan pengakuan dikarenakan hasil pekerjaan yang dikerjakan belum menunjukkan hasil yang baik.”* (Wawancara dengan informan tambahan, Subbagian Kepegawaian dan Keuangan Kecamatan Tanjungbalai Utara, Pada Tanggal 6 Februari 2019. Pukul 11.30 Wib).

Dari pernyataan informan di atas maka penulis menjelaskan dan menyimpulkan bahwa pengakuan memiliki dampak positif pada kinerja, baik sendiri maupun dikombinasikan dengan dengan penghargaan keuangan, menggabungkan penghargaan keuangan dengan nonkeuangan hampir dua kali lebih efektif dibandingkan dengan menggunakan penghargaan tersebut itu secara terpisah (Siregar, Kusmanto et.all, 2016). Saat pimpinan selaku Camat di Kecamatan Tanjungbalai Utara mengenai pengakuan, para pegawai menyatakan bahwa mereka sangat menghargai pengakuan sehari-hari dari penyedia, rekan kerja maupun anggota tim lainnya. Hampir seluruh pegawai Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara menyatakan penting bagi mereka untuk memiliki keyakinan bahwa orang lain menghargai hasil kerja mereka.

Segi Tanggung Jawab, Penulis melakukan wawancara dengan Informan Kunci yaitu Sekretaris Camat Kecamatan Tanjungbalai Utara tentang bekerja dengan penuh tanggung jawab berikut jawabannya: *“pegawai yang bekerja dan diberikan tanggungjawab telah melaksanakan semua tanggung jawabnya dengan sangat baik, hal ini dapat dilihat dari pegawai yang sudah bekerja dengan penuh tanggung jawab dan menjalankan tugas pokok dan fungsinya serta melaksanakan kegiatan dan program kerja Kecamatan sesuai dengan SOP dan diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan.”*(Wawancara dengan informan kunci, Sekretaris Camat Kecamatan Tanjungbalai Utara).

Dari data di atas maka penulis menyimpulkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara dalam bekerja sangat penuh dengan tanggung jawab hal ini dapat dilihat terlaksananya kegiatan dan program kerja Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjungbalai sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Kemajuan, Selanjutnya penulis melakukan wawancara dengan Informan Kunci yaitu Bapak Camat Kecamatan Tanjungbalai Utara tentang pekerjaan menunjang untuk kenaikan jabatan berikut jawabannya: *“pegawai Kecamatan Tanjungbalai Utara cukup menunjang untuk kenaikan jabatan, hal ini dapat dilihat dari sebagian besar pegawai masih memiliki jabatan yang masih rendah dan memiliki pekerjaan yang memungkinkan untuk kenaikan jabatan, sementara beberapa pegawai yang kurang menunjang untuk kenaikan jabatan dikarenakan pekerjaan mereka yang sudah berada pada posisi kepala bagian seksi.”*(Wawancara dengan informan kunci, Camat Kecamatan Tanjungbalai Utara).

Dari data di atas penulis menjelaskan bahwa dalam melihat sistem prosedur sebagai faktor yang dapat menjelaskan efektivitas pengelolaan kenaikan pangkat, maka terlebih dahulu dapat dipahami bahwa organisasi tidak semata-mata merupakan perwujudan susunan organisasi, melainkan lebih banyak pada pengaturan dan mekanisme kerjanya yang harus mampu menghasilkan pelayanan yang memadai. Hal

ini dikarenakan dengan mekanisme dan struktur maka organisasi memungkinkan sesuatu menjalankan aktivitasnya dengan hasil yang baik secara bersama-sama. Mengingat organisasi merupakan suatu mekanisme, maka perlu adanya sarana pendukung yang berfungsi memperlancar mekanisme itu, yaitu sistem dan prosedur.

Pekerjaan itu sendiri, Selanjutnya penulis melakukan wawancara dengan informan kunci yaitu Sekretaris Camat Kecamatan Tanjungbalai tentang pekerjaan sesuai dengan keahlian diri berikut jawabannya: *"pegawai Kecamatan Tanjungbalai Utara sudah memiliki pekerjaan yang sesuai dengan keahlian yang dimilikinya, hal ini dapat dilihat dari pegawai telah mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian dan pendidikan masing-masing."*(Wawancara dengan informan kunci, Sekretaris Camat Kecamatan Tanjungbalai Utara).

Dari pernyataan informan diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa sebagian besar pegawai Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara telah menunjukkan pegawai sangat menyukai pekerjaan yang dikerjakan. Hal ini dapat dilihat dari pegawai telah memiliki pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki.

### **Faktor Ekstrinsik**

Faktor ekstrinsik adalah faktor yang ada di luar diri seseorang yang menjadi penggerak. Kemudian untuk mengukur faktor ekstrinsik yang dimiliki oleh pegawai Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara dapat dilihat dari:

Gaji, Penulis melakukan wawancara dengan informan kunci yaitu Camat Tanjungbalai Utara tentang penambahan gaji motivasi untuk bekerja, adapun jawabannya sebagai berikut: *"pegawai sudah memiliki gaji yang sesuai dengan pekerjaannya, hal ini dapat dilihat dari pegawai sudah memiliki gaji dan tunjangan kinerja yang sesuai dengan golongan masing-masing pegawai, sehingga pegawai merasa gaji yang diperoleh sudah cukup dan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan, pegawai juga akan termotivasi dengan adanya penambahan gaji atau tunjangan diterima, namun penambahan tersebut tidak serta merta diberikan, perlu adanya kinerja yang baik dari pegawai untuk mendapatkan tunjangan kinerja yang lebih tinggi tersebut."* (Wawancara dengan informan kunci, Camat Kecamatan Tanjungbalai Utara).

Dari pernyataan informan di atas penulis menyimpulkan bahwa penambahan gaji yang lebih sangat memotivasi pegawai dalam bekerja, sehingga pegawai perlu meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan penambahan gaji tersebut, dan dari penambahan gaji tersebut akan menimbulkan motivasi kerja untuk menghasilkan kinerja yang baik (Waridah, 2016).

Keamanan dan keselamatan kerja, Penulis melakukan wawancara dengan informan tambahan yaitu, Subbagian Kepegawaian dan Program Keuangan tentang pekerjaan yang aman dan nyaman, adapun jawabannya sebagai berikut: *"sebagian besar pegawai sudah menunjukkan rasa aman dan nyaman dengan pekerjaan yang dikerjakan saat ini, hal ini terlihat dari hasil evaluasi yang sudah dilakukan oleh pimpinan yaitu Camat, bahwasannya sejauh ini pegawai Kecamatan Tanjungbalai Utara sangat terjamin dalam hal keamanan dan keselamatan kerja, seperti : jaminan akses BPJS "* (Wawancara

*dengan informan tambahan, Subbagian Kepegawaian dan Keuangan Kecamatan Tanjungbalai Utara).*

Dari pernyataan informan di atas penulis menyimpulkan bahwa Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjungbalai sudah menjamin adanya keamanan kerja bagi pegawainya, hal ini dapat dilihat dari pegawai sudah merasa aman dan nyaman terhadap pekerjaan yang dikerjakan dan pegawai juga telah diberikan jaminan karir dan jaminan kesehatan berupa Askes (BPJS) dalam bekerja.

Hubungan Kerja, Ada banyak faktor yang mempengaruhi kesuksesan seseorang. Tidak hanya faktor internal saja, namun juga faktor eksternal. Pegawai adalah salah satu faktor internal yang akan ambil bagian dalam sukses atau tidaknya sebuah organisasi pemerintahan. Maka dari itu, jangan pernah menganggap remeh seorang pegawai. Apalagi jika pegawai tersebut memiliki loyalitas yang tinggi, bukan tidak mungkin jika pegawai tersebut akan melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi pemerintahan.

Maka dari itu, berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti di kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara ditemukan bahwasannya atasan dan bawahan ibaratkan garis vertikal, di sana atasan memiliki wewenang yang lebih tinggi dan memiliki kuasa untuk memerintah apapun kepada bawahannya. Namun jabatan bukanlah hal yang membatasi hubungan baik seorang pimpinan dengan bawahan. Hal tersebut ditemukan bahwasannya terdapat hubungan kerja yang baik antara bawahan dan atasan. Hubungan baik yang diciptakan di Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara terbukti dengan adanya pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi. Jika mereka mampu bekerja secara maksimal, maka akan diberikan penghargaan.

Selanjutnya penulis melakukan wawancara dengan informan kunci yaitu Sekretaris Camat Sebagai tentang tentang hubungan kerja antar pimpinan dan bawahan senantiasa harmonis, adapun jawabannya sebagai berikut: *"pegawai dapat menunjukkan hubungan antara pimpinan dan bawahan senantiasa harmonis dalam hal pekerjaan, hal ini dapat dilihat dari koordinasi yang terjalin dengan baik antara camat dengan bawahan dalam menjalankan TUPOKSI dan penyelesaian program kerja dan kegiatan di Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara."*(Wawancara dengan informan kunci, Sekretaris Camat Kecamatan Tanjungbalai Utara).

Dari pernyataan informan di atas penulis menjelaskan bahwa hubungan antara atasan dan bawahan mengandung rasa percaya dan pelaksanaan tanggung jawab dalam pelaksanaan hubungan kerja yang terjalin dalam bekerja. Pemimpin merupakan faktor yang signifikan untuk mencapai kesuksesan suatu organisasi. Pemimpin memiliki pengaruh yang amat besar terhadap organisasi. Pemimpin yang baik menghasilkan individu yang baik, dan individu yang baik akan menghasilkan organisasi yang baik. Tingkat apresiasi pemimpin berpengaruh langsung terhadap rasa kompeten dan kebebasan individu dalam berpendapat. Dengan memiliki rasa kompeten, kompetensi dan kebebasan dari rasa takut, serta adanya rasa saling percaya, individu akan bersedia membagikan pengetahuannya kepada orang lain dan akan mengurangi kesenjangan diantara tim kerja. Pada akhirnya, adanya visi bersama mendorong individu untuk memperoleh makna dari pekerjaan yang dilakukannya. Kepemimpinan merupakan

bagian penting dari manajemen dengan tugas mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini merupakan bukti bahwa pemimpin boleh jadi manajer yang lemah apabila perencanaannya buruk yang menyebabkan kelompok berjalan ke arah yang salah. Akibatnya walaupun dapat menggerakkan tim kerja, namun mereka tidak berjalan ke arah pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan berkaitan dengan proses yang mempengaruhi orang sehingga mereka mencapai sasaran dalam keadaan tertentu.

Kondisi Kerja, Berdasarkan uraian di atas dan berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan penulis, dapat diketahui bahwa dengan melaksanakan kondisi kerja akan memberikan manfaat bagi organisasi, pemerintahan. Seberapa baik seorang pemimpin mengelola kinerja bawahan akan secara langsung mempengaruhi kinerja individu, unit kerja, dan seluruh kondisi kerja organisasi. Apabila pekerja jelas memahami apa yang diharapkan dari mereka dan mendapat dukungan yang diperlukan untuk memberikan kontribusi secara efisien dan produktif, pemahaman akan tujuan, motivasi akan meningkat. Adapun aktivitas/kondisi kerja dalam pencapaian tujuan organisasi adalah suatu hal yang sangat diutamakan oleh setiap organisasi, dan faktor disiplin kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerjasama antar sesama pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja Pegawai yang rendah, akan sulit bagi organisasi tersebut untuk dapat mencapai hasil yang baik. Faktor disiplin sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan yang diharapkan. Sedangkan kondisi kerja yang dilakukan pegawai pada Kantor Camat Tanjungbalai Utara, ternyata masih ditemukan indikasi yang menunjukkan bahwa disiplin Pegawai untuk bekerja kurang terlaksana dengan baik sehingga menimbulkan dampak terhadap hasil kerja Pegawai yang masih menunjukkan adanya indikasi yang kurang efektif yaitu permasalahan kondisi kerja dalam hal ketetapan waktu. Hal ini dapat diketahui dari lambatnya waktu pengurusan KTP di Kecamatan Tanjungbalai Utara, hal tersebutlah yang membuat kondisi kerja di Kecamatan Tanjungbalai Utara kurang maksimal, diakibatkan oleh waktu yang kurang efektif.

Prosedur, Merupakan sebuah Keadilan dan kebijaksanaan dalam menghadapi pekerja, serta pemberian evaluasi dan informasi secara tepat kepada pekerja juga merupakan pengaruh terhadap motivasi pekerja. Selanjutnya penulis melakukan wawancara dengan informan kunci yaitu Sekretaris Camat Sebagai tentang tentang prosedur di Kecamatan Tanjungbalai Utara sebagai berikut: *“pegawai dapat menunjukkan prosedur kepada masyarakat dan bawahan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Artinya pimpinan sudah bekerja secara optimal terlihat dengan sikap keadilan prosedur kepada seluruh pegawai baik dalam pemberian informasi serta keadilan yang sudah diterima oleh bawahan, ini merupakan salah satu bentuk motivasi kerja yang dilakukan pimpinan kepada bawahannya”.* (Wawancara dengan informan kunci, Sekretaris Camat Kecamatan Tanjungbalai Utara).

Dari pernyataan informan di atas, penulis menjelaskan bahwa prosedur kerja yang terjalin dalam bekerja cukup baik dan optimal. Dimana Pemimpin mampu melakukan keadilan informasi dan kebijaksanaan dalam menanungi pekerjaan bawahan. Hal

tersebut dapat memotivasi pegawai dalam bekerja secara optimal, sehingga suatu fungsi sebagai pimpinan dapat dirasakan dan dinikmati oleh sekelompok orang, artinya prosedur yang diberikan oleh pimpinan bersikap adil dan bijaksana. Maka dari itu dapat dikatakan bahwasannya prosedur yang dilakukan oleh pimpinan memiliki peran penting dalam memotivasi bawahan. Hal serupa juga sama dengan yang disampaikan oleh Soekanto, 2002 bahwa: Bagian dari tugas utama yang harus dilakukan oleh manajemen, Pola perilaku yang diharapkan dapat menyertai suatu status, Bagian suatu fungsi seseorang dalam kelompok atau sasaran, Fungsi yang diharapkan dari seseorang atau menjadi karakteristik yang ada padanya dan Fungsi setiap variabel dalam hubungan sebab akibat

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi Peranan Motivasi Kerja Dalam Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjungbalai**

Dalam hal mendalami mendalami aspek-aspek yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai maka peneliti coba menanyakan tentang apa saja yang bisa mempengaruhi motivasi pegawai dalam kinerja. Hal ini langsung ditanggapi oleh informan kunci, yaitu Camat Tanjungbalai Utara yang mengatakan bahwa: *"banyak sekali hal-hal yang mempengaruhi motivasi pegawai seperti persaingan antar pegawai, karena tak selamanya persaingan itu berdampak positif, karena tanpa kita sadari terkadang malah membunuh motivasi kerja mereka. Hal ini contohnya dapat kita lihat pada kumpulan pegawai, dimana salah satunya diumumkan akan dipromosikan jabatannya, sementara lainnya akan tetap menempati posisi yang sama". (Wawancara dengan informan kunci, Camat Tanjungbalai Utara).*

Membiarkan mereka tetap bekerja dalam tempat yang sama sembari menunggu masa pelantikan promosi jabatan adalah kurang tepat dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak mendapat promosi. Oleh karena itu Camat selaku pimpinan harus mampu mempersiapkan pegawai agar bisa menempati posisi penting di instansi ini sesuai dengan bidangnya masing-masing. Dengan demikian, jika suatu saat nanti ada seseorang yang *resign* (berhenti), pensiun atau dipindah tugaskan dari instansi ini, maka dapat dipastikan instansi masih bisa berjalan dengan normal.

Pernyataan lainnya ditambahi oleh Sekretaris Camat bahwasannya: *"ada masanya motivasi seorang pegawai menurun misalnya saja pemberian reward yang kurang. Terkadang pegawai yang pandai bicara dan bisa mendekati atasan diberikan lebih besar perhatian dari yang lainnya. Padahal tidak selamanya seseorang yang pandai bicara itu lebih baik kinerjanya, ada kalanya seseorang yang pendiam lebih berkualitas. Jadi anda sebagai pemimpin harus memberikan reward pada karyawan berdasarkan perhitungan dan target kerja yang berhasil mereka capai. Juga sering mengeluh dan merasa kurang puas. Ada sebagian pemimpin yang selalu merasa tidak puas akan hasil kerja para pegawainya, dan tidak mau mengarahkan bagaimana agar mereka bisa bekerja secara expert hingga layak untuk dipromosikan. Jika ini terjadi, maka dapat di pastikan para pegawai akan merasa lelah dan tidak bersemangat. Dengan begitu instansi pemerintahan seperti kita ini juga tidak akan berjalan dengan baik. Jadi menurut saya pimpinan harus berhenti mengeluh berlebihan atas hasil kerja pegawainya, lebih baik carilah solusi yang*

*terbaik untuk kebaikan bersama.” (Wawancara dengan informan kunci, Sekretaris Camat Tanjungbalai Utara)*

Hampir semua fasilitas kerja yang diperlukan sudah terpenuhi, hanya saja dibutuhkan perawatan yang intensif demi kontinuitas dari semua sarana yang dimiliki, dengan demikian pada akhirnya nanti pegawai bisa bekerja dengan lebih baik. Lebih dari itu, Kecamatan harus selalu memperhatikan kebutuhan sarana dan prasarana yang menjadi tuntutan dari waktu-kewaktu. Semua itu ditunjang dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang tersusun secara rapi sebagai agenda rutin Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjungbalai untuk meningkatkan kemampuan para pegawainya. Selain agenda rutin tersebut, sekiranya Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjungbalai perlu mengadakan semacam training insidental guna terus memacu semangat kerja para pegawainya. Misalnya saja *outbond*, dan simulasi-simulasi untuk memupuk kerjasama dan mempererat hubungan diantara pegawai.

## **SIMPULAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwasannya peranan motivasi dalam kinerja pegawai di Kecamatan Tanjungbalai Utara dapat dikatakan baik, dilihat dari faktor Intrinsik dan faktor ekstrinsik. Serta peranan motivasi kerja dalam kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai bahwa motivasi sangat berpengaruh adalah pekerjaan itu sendiri yang dimilikinya apabila sesuai, namun kenyataannya masih ada pegawai yang ditemukan sulit melakukan motivasi diakibatkan pegawai tersebut hendak pensiun, hal ini ditunjukkan dari pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan selalu belum maksimal diselesaikan dengan baik, serta pekerjaan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan keahlian dan kemampuan pegawai sehingga dalam penyelesaian pekerjaan tersebut akan menimbulkan rasa tidak menyukai terhadap pekerjaan dengan hasil yang tidak baik juga.

Faktor-faktor yang mempengaruhi peranan motivasi kerja dalam kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai adalah sumber daya non fisik yang berupa fasilitas, modal atau dapat dikatakan dana/keuangan serta sumber daya manusia (pegawai)

## **DAFTAR PUSTAKA**

- As'ad, (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia, Remaja Pustaka Karya, Jakarta
- Dwi, N. (2013). Sosiologi. Kencana, Bandung.
- Hasibuan, M.S.P. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia: dasar kunci keberhasilan, Haji Masagung, Jakarta.
- Luthans, F. (2008.) Organizztional Behavior. McGraw-Hill Companies, Inc. New York.
- Mangkunegara, A.A.P, (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, A.A.P, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Miles dan Humberma. (2010). Metode Penelitian. Alfabeta: Yogyakarta.
- Moleong, J., (2010), Metode Penelitian Kualitatif, Penerbit: Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mujiburrahman, (2011), Hubungan Antara Pendidikan, Motivasi Dan Budaya Kerja Dengan Kinerja Pegawai (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Aceh Timur), Jurnal Administrasi Publik : Public Administration Journal : Public Admnistration Journal, 1 (2):160-169

- Nawawi, H. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: UGM Press, Yogyakarta:
- Pasolong, H. (2010). Teori Administrasi Publik, Alfabeta, Bandung.
- Prawirosentono, S. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. BPFE. Yogyakarta
- Pulungan, I., (2011), Strategi Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil, *Jurnal Administrasi Publik: Public Administration Journal*, 1 (1): 82-101
- Rivai, V. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. PT. Remaja Rosda Karya, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. *Organizational Behaviour*. 2012. New Jersey, New York: Prentice Hall International Inc.
- Sarumaha, W.Y. Dewi, R. Batubara, B.M. (2017). Peran Camat dalam Mengawasi Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Medan Denai Kota Medan. *PERSPEKTIF*, 6 (1): 25-36
- Sedarmayanti, (2009), Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja, Penerbit: Mandar Maju, Jakarta
- Siagian, S.P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Soerjono, S. (2009). Sosiologi suatu pengantar, edisi baru. Raja wali Pers, Jakarta
- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Nasution, F.R. & Rudi S.S., (2014). Evaluasi Kinerja Pegawai Kantor Samsat dalam Pelayanan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor, *JPPUMA: Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Sosial Politik UMA (Journal of Governance and Political UMA)*, 2 (1): 1-17.
- Muslim, N. & Nasution, I. (2014). Kinerja Aparat Desa Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Di Desa Pantai Labu Pekan, *JPPUMA: Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Sosial Politik UMA (Journal of Governance and Political UMA)*, 2 (2): 114-124
- Simbolon, A.H. & Sembiring, W.M. (2015). Evaluasi Kinerja Badan Permusyawaratan Desa dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa, *JPPUMA: Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Sosial Politik UMA (Journal of Governance and Political UMA)*, 1 (1): 143-159.
- Siregar, A.B., Kusmanto, H. & Isnaini. (2016), *Evaluasi Kinerja Kepala Sekolah Menengah Kejuruan Se-Kabupaten Langkat Tahun 2015*, *Jurnal Administrasi Publik*, 6 (1): 13-19
- Waridah. (2016). Berkomunikasi Dengan Berbahasa Yang Efektif dapat Meningkatkan Kinerja, *Jurnal Simbolika: Research and Learning in Communication Study*. 2 (2): 231-239