

**KEPEMIMPINAN LURAH DALAM MENINGKATKAN
MOTIVASI KERJA PERANGKAT KELURAHAN
DI KELURAHAN LUBUK PAKAM I-II
KECAMATAN LUBUK PAKAM
KABUPATEN DELI SERDANG**

TESIS

OLEH

**BOBY ARIANTO
141801017**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2016**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/3/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)20/3/20

**KEPEMIMPINAN LURAH DALAM MENINGKATKAN
MOTIVASI KERJA PERANGKAT KELURAHAN
DI KELURAHAN LUBUK PAKAM I-II
KECAMATAN LUBUK PAKAM
KABUPATEN DELI SERDANG**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Publik dalam Program Studi Magister Administrasi Publik pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area



**OLEH
BOBY ARIANTO
NPM. 141801017**

**PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2016**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 20/3/20

Access From (repository.uma.ac.id)20/3/20

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

HALAMAN PERSETUJUAN

**Judul : Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja
Perangkat Kelurahan Di Kelurahan Lubuk Pakam I-II
Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang.**

N a m a : Bobby Arianto

N I M : 141801017

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Warjio, MA

Drs. Usman Tarigan, MS

**Ketua Program Studi
Magister Administrasi Publik**

Direktur

Dr. Warjio, MA

Prof. Dr.Ir. Retna Astuti K., MS

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.



Medan, Juli 2016

Boby Arianto

KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis sanjungkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **”KEPEMIMPINAN LURAH DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PERANGKAT KELURAHAN DI KELURAHAN LUBUK PAKAM I-II KECAMATAN LUBUK PAKAM KABUPATEN DELI SERDANG”**. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Administrasi Publik pada Program Studi Magister Administrasi Publik, Program Pascasarjana Universitas Sumatera Medan Area .

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada yang terhormat :

1. Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. H.A. Ya’kub Matondang, MA.
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti Kuswardani, MS.
3. Ketua Program Studi Magister Administrasi Publik, Dr. Warjio, MA.
4. Komisi Pembimbing : Dr. Warjio, MA dan Drs. Usman Tarigan, MS, sebagai pembimbing yang selalu memberikan arahan dan bimbingannya dalam penyelesaian penulisan tesis ini.
5. Lurah Lubuk Pakam I-II Raden Mewah Ristanto SSTP, yang telah memberikan izin kepada penulis untuk mengikuti perkuliahan pada Pasca Sarjana Universitas Medan Area dan memberikan surat keterangan pengambilan data.

6. Ayah H. Suparno, dan Ibunda Hj. Tuty Heryani, Abang Himawan Sutanto, SKM, MAP, Kakak Henny Elvandari, dan Abang Ananda Rarasto, SSTP yang selalu memberikan motivasi dan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan perkuliahan Pasca Sarjana Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif, dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan bobot dari Tesis ini. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan pemerintah.

Medan, Agustus 2016

Penulis

Boby Arianto

RIWAYAT HIDUP

Boby Arianto, lahir pada tanggal 23 Juni 1990, di Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang, anak keempat dari pasangan Bapak H. Suparno, dan Ibu Hj. Tuty Heryani. Memiliki tiga orang saudara kandung, Himawan Sutanto, SKM, MAP (Abang), Henny Elvandari (Kakak), dan Ananda Rarasto, SSTP (Abang)

Pendidikan formal yang pernah ditempuh adalah SD Negeri 104219 Tanjung Anom Kabupaten Deli Serdang tamat pada tahun 2002, SMP Swasta Shaffiyatul Amaliyyah Medan tamat pada tahun 2005, SMA Negeri 1 Medan Kota Medan tamat pada tahun 2008 dan mengikuti Pendidikan Diploma IV Manajemen Sumber Daya Aparatur Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) di Jatinangor – Sumedang Jawa Barat pada Tahun 2009.

Mengikuti Pendidikan Dasar Mental Disiplin Praja IPDN pada Tahun 2009 di Pusat Kesenjataan Infanteri Kodiklat TNI AD Bandung. Diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil pada Tahun 2012, mengikuti Pendidikan Latihan Prajabatan pada Tahun 2012, selanjutnya diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil Tahun 2013. Mengikuti Pendidikan Pelatihan Pimpinan IV (DIKLATPIM) di Jatinangor – Sumedang Jawa Barat pada Tahun 2013 dengan Predikat Baik Sekali.

Pekerjaan saat ini adalah sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pemerintahan Kabupaten Deli Serdang sebagai Kepala Seksi Pelayanan Umum Kelurahan Lubuk Pakam I-II Kecamatan Lubuk Pakam.

Medan, Agustus 2016

Boby Arianto

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur Penulis sanjungkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul ” **KEPEMIMPINAN LURAH DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PERANGKAT KELURAHAN DI KELURAHAN LUBUK PAKAM I-II KECAMATAN LUBUK PAKAM KABUPATEN DELI SERDANG**”.

Dalam penyusunan Tesis ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan materil maupun dukungan moril dan membimbing (penulisan) dari berbagai pihak. Untuk itu penghargaan dan ucapan terima kasih disampaikan kepada :

- Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. H.A. Ya'kub Matondang, MA.
- Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti Kuswardani, MS
- Ketua Program Studi Magister Administrasi Publik, Dr. Warjio, MA.
- Komisi Pembimbing : Dr. Warjio, MA. Drs. Usman Tarigan, MS.
- Lurah Kelurahan Lubuk Pakam I-II, Raden Mewah Ristanto SSTP.
- Ayah H. Suparno dan Ibunda Hj. Tuty Heryani, Abang Himawan Sutanto, SKM, MAP, Kakak Henny Elvandari, dan Abang Ananda Rarasto SSTP.
- Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana Universitas Medan Area seangkatan 2015
- Seluruh staff/pegawai Pascasarjana Universitas Medan Area.
- Seluruh staff/pegawai Kantor Kelurahan Lubuk Pakam I-II.
- Responden Pegawai/Masyarakat Kantor Kelurahan Lubuk Pakam I-II.

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
RIWAYAT HIDUP	iii
KATA PENGANTAR	iv
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
LAMPIRAN	x
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang	1
1.2.Perumusan Masalah	8
1.3.Tujuan Penelitian	8
1.4.Manfaat Penelitian	9
1.5.Kerangka Pemikiran	9
1.6.Hipotesis	10
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Secara Teoritis	11
2.1.1. Kepemimpinan 11	
2.1.1.1 Teori Kepemimpinan 15	
2.1.1.2 Fungsi Kepemimpinan 19	
2.1.1.3 Tipe Kepemimpinan 19	
2.1.1.4 Syarat-syarat Kepemimpinan	
23	
2.1.2 Motivasi Kerja 26	

2.1.2.1 Bentuk-bentuk Motivasi	30
2.1.2.2 Dampak Motivasi	33
2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	35

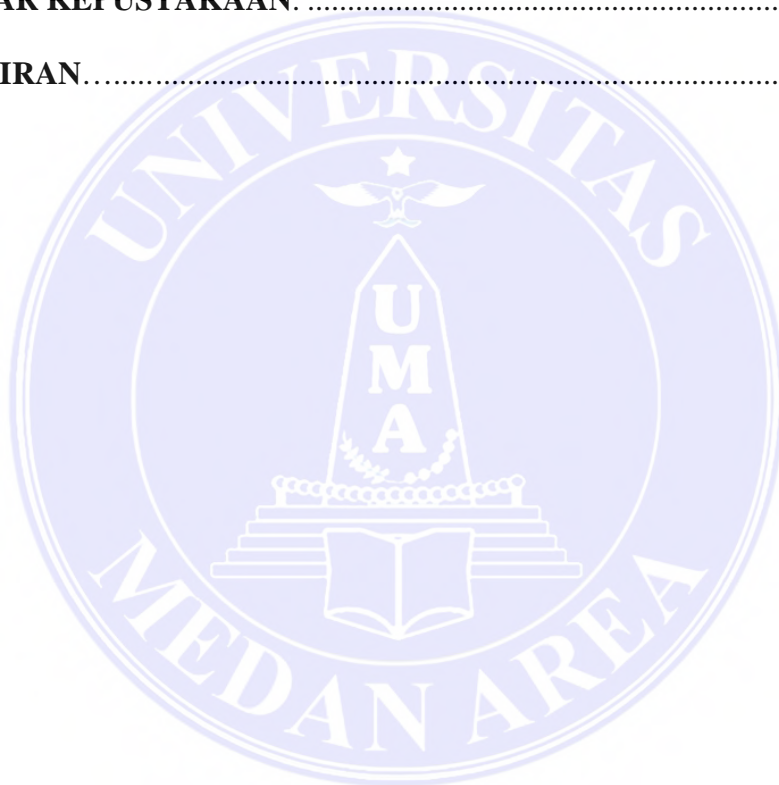
BAB III : METODE PENELITIAN

3.1.Tempat dan Waktu Penelitian	41
3.2.Bentuk Penelitian	41
3.3.Populasi dan Sampel	44
3.4.Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.5.Definisi Konsep dan Definisi Operasional.....	47
3.6.Teknik Analisis Data.....	50

BAB IV: GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN DAN HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	52
4.1.1.Keadaan Geografis.....	52
4.1.2. Keadaan Demografis	54
4.1.3. Keadaan Sosial Ekonomi	57
4.1.4. Sarana Dan Prasarana	60
4.1.5. Kelembagaan dan Hubungan Sosial Kemasyarakatan	61
4.1.6. Fasilitas Kerja	62
4.1.7. Struktur Organisasi Kelurahan	63
4.1.8. Pelaksanaan Hari Kerja	65
4.2. Hasil Penelitian Dan Pembahasan	66
4.2.1. Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Perangkat Kelurahan	66
4.2.1.1 Meningkatkan Tingkat Kesejahteraan	67
4.2.1.2 Menciptakan Suasana Kerja Yang Harmonis	68
4.2.1.3 Memberikan Penghargaan Atas Prestasi Kerja.....	69
4.2.1.4 Bersikap Adil	71
4.2.1.5 Menghormati dan Mengikutsertakan	72
4.2.1.6 Melengkapi Fasilitas Kerja	72
4.2.1.7 Pengembangan Potensi	74
4.2.1.8 Pemberian Hukuman Atau Sanksi	75
4.2.2. Motivasi Kerja Perangkat Kelurahan.....	79
4.2.3. Upaya Lurah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja...	84
4.2.3.1 Meningkatkan Tingkat Kesejahteraan	84

4.2.3.2 Menciptakan Suasana Kerja Yang Harmonis	85
4.2.3.3 Memberikan Penghargaan Atas Prestasi Kerja.....	85
4.2.3.4 Bersikap Adil	86
4.2.3.5 Menghormati dan Mengikutsertakan	87
4.2.3.6 Melengkapi Fasilitas Kerja	87
4.2.3.7 Pengembangan Potensi	88
4.2.3.8 Pemberian Hukuman Atau Sanksi	89
BAB V : SIMPULAN DAN IMPLIKASI KEBIJAKAN	
5.1. Simpulan	90
5.2. Implikasi Kebijakan	91
DAFTAR KEPUSTAKAAN.	92
LAMPIRAN.	95



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Opersionalisasi Variabel Penelitian	49
Tabel 2. Penggunaan Tanah Di Kelurahan Lubuk Pakam I-II.....	53
Tabel 3. Orbitasi/Jarak Kantor Kelurahan Dengan Pusat Pemerintahan.....	54
Tabel 4. Klassifikasi Penduduk Berdasarkan Umur.....	55
Tabel 5. Keadaan Penduduk Berdasarkan Suku Bangsa.....	56
Tabel 6. Keadaan Penduduk Berdasarkan Agama	57
Tabel 7. Keadaan Penduduk Berdasarkan Mata Pencaharian	58
Tabel 8. Fasilitas Kerja Kantor Kelurahan Lubuk Pakam I-II	63
Tabel 9. Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kesejahteraan	68
Tabel 10. Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan Lurah Dalam Menciptakan Suasana Kerja Yang Harmonis.....	69
Tabel 11. Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan Lurah Dalam Memberikan Penghargaan Atas Prestasi Kerja	70
Tabel 12. Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan Lurah Dalam Memberikan Keadilan	71
Tabel 13. Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan Lurah Dalam Menghormati dan Mengikutsertakan Perangkat.....	72
Tabel 14. Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan Lurah Dalam Melengkapi Fasilitas Kerja.....	73
Tabel 15. Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan Lurah Dalam Mengembangkan Potensi Perangkat Kelurahan.....	74
Tabel 16. Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan Lurah Dalam Menciptakan Hukuman Yang Tegas Dan Adil	75
Tabel 17. Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Perangkat Kelurahan	76
Tabel 18. Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Disiplin Kerja Perangkat Kelurahan	80

Tabel 19. Tanggapan Responden Mengenai Hasil Pelaksanaan Pekerjaan Perangkat Kelurahan	82
Tabel 20. Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Tingkat Motivasi Kerja Perangkat Kelurahan	83



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Berlakunya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, diharapkan memberikan dampak nyata yang luas terhadap peningkatan kinerja terutama kedisiplinan aparatur dalam mengemban tanggung jawab dan tugasnya. Pelimpahan wewenang dari Pemerintah Pusat ke Daerah memungkinkan terjadinya penyelenggaraan pemerintahan dengan jalur birokrasi yang lebih ringkas dan membuka peluang bagi Pemerintah Daerah untuk melakukan inovasi dalam penyelenggaraan pemerintahan di daerah.

Hal ini membawa dampak yang sangat signifikan terhadap beban, tugas dan tanggung jawab Pemerintah Daerah Otonom. Salah satu dampak yang telah dilakukan adalah penataan sistem pelayanan umum, sebagai tujuan utama dari undang-undang tersebut. Sistem pelayanan umum pemerintah, akan tercapai manakala diiringi peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur, sarana dan prasarana, serta perangkat pelayanan umum lainnya yang terarah, terpadu, dan terkoordinasi.

Otonomi daerah itu sendiri adalah kewenangan daerah otonom untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat, sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Untuk mengimplementasikan makna otonomi daerah tersebut secara luas, nyata, dinamis, dan bertanggung jawab, pemerintah Kabupaten/Kota dituntut

untuk mampu meningkatkan Pendapatan Asli Daerah, yang merupakan salah satu sumber utama pembiayaan dalam penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan, kemasyarakatan, dan pembangunan.

Dua hal pokok di atas, yaitu pelayanan umum dan pengembangan potensi daerah dalam meningkatkan pendapatan asli daerah, bukan rahasia lagi bahwa yang sangat berperan adalah kehidupan organisasi yang dinamis, dan tentunya tidak terlepas dari manusia sebagai pelaku utama dari organisasi tersebut. Eratnya hubungan antara tujuan organisasi dengan manusia, sangat berkaitan dengan fungsi manajemen dalam merencanakan, menggerakkan, mengarahkan, dan mengelola sumber daya manusia, agar mampu bekerja sepenuh hati.

Untuk terlaksananya dan suksesnya seluruh kegiatan yang ada dalam organisasi maka peranan kepemimpinan seorang pemimpin yang disebut dengan top manager harus dapat menggerakkan dan memanfaatkan potensi kekuatan yang ada atau kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai, karena kepemimpinan merupakan inti dari pada manajemen dan sekaligus merupakan motor atau daya penggerak dari pada semua sumber dan alat-alat yang tersedia bagi suatu organisasi baik itu sumber manusia dan seperti metode, material dan pemasaran (S.P. Siagian,1983). Disisi lain seorang pemimpin harus mempunyai pengetahuan yang luas tentang organisasi yang dipimpinnya dan pemimpin harus memiliki keahlian managerial (managerial skill) yang berhubungan dengan tugas – tugas pemimpin yaitu memberikan arahan petunjuk perintah dan pengawasan terhadap tugas – tugas yang dilaksanakan oleh para pegawai bawahannya. Seorang pemimpin harus memiliki kepemimpinan atau leadersip yang baik sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi yang dipimpinnya.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan. Maka pegawai sebagai pelaksana tugas – tugas pemerintahan langsung harus memiliki profesionalisme dan motivasi kerja yang tinggi untuk melaksanakan tugas – tugas tersebut.

Dari uraian diatas peranan kepemimpinan seorang pemimpin sangatlah menentukan dan mempengaruhi motivasi kerja pegawai agar terdorong nalurnya untuk berbuat dan berkerja dengan prestasi yang tinggi. Berbagai pendapat ahli mengemukakan bahwa ada beberapa tipe kepemimpinan antara lain tipe kepemimpinan militeristis, tipe kepemimpinan otokratis dan tipe paternalistis (Kartini Kartono, 2011) yang ketiga tipe ini sangat mendekati dengan persamaan tipe kepemimpinan formal karena ketiga tipe ini di dalam memotivasi pegawainya lebih menitikberatkan pada kekuasaan dan perintah sesuai dengan kehendak pemimpin agar para bawahannya mutlak harus patuh pada perintahnya dan para pegawai bekerja secara rutinitas sesuai dengan tata kerja dan mekanisme kerja yang ada di dalam organisasi.

Untuk menggerakkan bawahannya pemimpin harus dapat memosisikan dirinya sebagai motivator yaitu harus mampu mendorong atau mempengaruhi bawahannya untuk berkerja secara optimal. Berkaitan dengan motivasi sebagaimana yang di definisikan oleh para ahli bahwa motivasi adalah proses atau faktor yang mendorong orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu (Moekijat, 2003:5). Dorongan atau pengaruh tersebut datangnya dari

naluri setiap bawahan untuk memenuhi kebutuhan dasar yang diinginkannya, apabila hal tersebut terpenuhi maka setiap orang akan merasa senang dan sukarela untuk melakukan sesuatu tugas atau pekerjaan yang diembannya. Dari pengertian motivasi tersebut dapat dikemukakan bahwa motivasi kerja adalah suatu pengaruh gaya kepemimpinan terhadap bawahan agar berkerja secara sadar dan senang tanpa adanya suatu paksaan dari pimpinan. Motivasi kerja sangat berhubungan dengan kinerja, jika motivasi kerja lemah maka kinerja juga akan menurun, bawahan akan cepat bosan dalam menghadapi tugas, kurang inisiatif dan juga kurang kreatif, yang mana hal ini merupakan pencerminan rasa ketidakpuasan pegawai terhadap kepemimpinan atasan. Gaya kepemimpinan yang tidak tepat, akan melemahkan motivasi kerja pegawai, hal ini akan berdampak kepada rendahnya kinerja.

Menurut Gibson dkk (2005 : 180 - 182) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi sebagai berikut : penghargaan berupa uang, gaji, perangsang, manfaat, rekognasi, promosi, lengkap, prestasi, otonomi, dan pertumbuhan pribadi. Sedangkan secara umum dapat dikemukakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seorang pegawai dalam suatu organisasi antara lain: gaya kepemimpinan, persepsi peran, budaya organisasi, komunikasi interpersonal, promosi jabatan, kompensasi tiap bulan, pengetahuan, pelatihan, motivasi kerja, , minat, perhatian pimpinan, tanggung jawab, kesempatan memperoleh pendidikan yang lebih tinggi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan lain sebagainya.

Berkaitan dengan motivasi kerja ini, Kelurahan Lubuk Pakam I-II yang berada di bawah Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang, dimana di pimpin seorang Lurah yang merupakan Kepala pemerintahan di kelurahan, serta

memiliki perangkat-perangkat kelurahan, diantaranya termasuk kepala-kepala lingkungan dan perangkat lainnya. Kelurahan sebagai level pemerintahan yang berada di bawah camat, tentunya menginginkan jalannya organisasi sesuai dengan yang diamanatkan dalam semangat otonomi daerah. Akan tetapi dalam pelaksanaannya masih banyak terdapat kekurangan yang sangat signifikan dari para pegawai kelurahan yang tercermin dari sikap dan perilaku. Oleh karena itu sangat perlu membina dan memperhatikan semangat kerja perangkat kelurahan, agar mampu mendukung Pemerintah Daerah Kabupaten Deli Serdang, dalam mengimplementasikan otonomi daerah tersebut.

Lurah sebagai pemimpin organisasi pemerintah memegang peranan kepemimpinan yang sangat penting dalam menentukan dan meningkatkan kinerja dari aparatnya menuju suatu paradigma pemerintahan yang baru. Penyelenggaraan pemerintahan di Kelurahan ditentukan oleh kemampuan Lurah sebagai pimpinan bersama dengan para stafnya sebagai pelaksana tugas-tugas.

Namun demikian sampai saat ini sebagian opini masyarakat bahwa manajemen Pemerintah Kelurahan khususnya Kelurahan Lubuk Pakam I-II belum dapat melayani kebutuhan masyarakat secara optimal. Di sisi lain opini sebagian besar masyarakat menyatakan bahwa masih banyak pegawai pemerintah kelurahan terkesan bukan pelayan masyarakat tetapi sebagai orang yang minta dilayani. Hal ini ditandai apabila masyarakat memerlukan pelayanan, harus melalui prosedur yang berbelit-belit dan kadang-kadang melanggar norma-norma yang telah ditetapkan.

Kinerja dan motivasi perangkat kelurahan Lubuk Pakam I-II, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai abdi masyarakat, yang

membantu dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat belum dilaksanakan secara maksimal, di sebabkan karena ketidaksiapan dan juga kemampuan para perangkat kelurahan belum dimiliki secara obyektif. Dilihat pada kedisiplinan para perangkat kelurahan dalam menjalankan tugasnya juga belum diterapkan dengan baik oleh para perangkat kelurahan. Kedisiplinan Lurah yang lemah dalam mengawasi atau mengontrol pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh para perangkatnya menyebabkan kinerja dan motivasi dari para perangkat kelurahan tersebut tidak dapat ditingkatkan. Hal tersebut dilihat dari kekosongan para perangkat kelurahan pada jam-jam kerja atau para perangkat yang pulang lebih awal sebelum jam kerja berakhir. Sehingga masyarakat yang membutuhkan bantuan pelayanan publik tidak dapat mengurus keperluan mereka butuhkan, karena tidak adanya perangkat yang bertugas dalam bidangnya untuk membantu masyarakat tersebut.

Kepemimpinan Lurah Lubuk Pakam I-II, perlu bersikap lebih proaktif dan tegas terhadap para pegawai/perangkat kelurahan, beliau dapat lebih mengenal dan memahami kondisi para perangkat untuk lebih meningkatkan kinerja dan motivasi untuk dapat mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Peningkatan motivasi para perangkat kelurahan Lubuk Pakam I-II masih harus terus ditingkatkan agar dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dapat dilakukan secara maksimal dan dapat mengerjakan suatu tugasnya dengan waktu yang relatif cepat, serta menghasilkan kualitas layanan yang memuaskan. Dengan demikian Lurah Lubuk Pakam I-II harus lebih dapat lagi meningkatkan motivasi kerja perangkat kelurahan nya, Faktor yang sangat mendukung kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan motivasi kerja perangkat kelurahan dapat dilihat dari

cara lurah tersebut memperhatikan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh para perangkat kelurahannya, untuk dapat lebih meningkatkan motivasi kerjanya agar dapat mencapai tujuan organisasi yang diinginkan.

Kepemimpinan Lurah sangat mempengaruhi banyak hal dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kelurahan termasuk diantaranya perilaku dan kinerja perangkat dalam melaksanakan tugasnya, prestasi kerja dari pegawai kelurahan, tingkat disiplin pegawai di kantor Kelurahan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kepemimpinan yang tepat akan mendorong timbulnya kesediaan bawahan untuk berbuat dan berperilaku sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh pimpinan. Berkaitan dengan penyelenggaraan pemerintahan Kelurahan, pegawai kantor Kelurahan dalam kapasitasnya sebagai aparatur pemerintah Kelurahan merupakan unsur pelaksana utama tugas-tugas Lurah yang ada di wilayah Kelurahan. Berhasil tidaknya tugas-tugas Lurah sangat ditentukan salah satunya dari kinerja para pegawai di kelurahan tersebut.

Kelurahan merupakan salah satu unit yang memberikan pelayanan kepada masyarakat, kelurahan merupakan perangkat daerah yang dipimpin oleh seorang kepala pemerintahan kelurahan yang disebut lurah yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Camat dan di teruskan kepada Bupati/Walikota. Lurah merupakan salah satu pegawai negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang menurut Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah pada pasal 229, menyatakan bahwa Lurah adalah Kepala Kelurahan yang diangkat oleh Bupati/Walikota atas usul Sekretaris Daerah Kabupaten / Kota dari PNS yang menguasai pengetahuan teknis pemerintahan dan memenuhi syarat. Lurah juga menerima pelimpahan sebagian kewenangan Pemerintahan untuk menangani

sebagian urusan otonomi daerah dari Bupati / Walikota bertanggung jawab kepada Bupati / Walikota.

1.2 Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan lurah dalam meningkatkan motivasi kerja perangkat kelurahan di Kelurahan Lubuk Pakam I-II, Kecamatan Lubuk Pakam.
2. Bagaimana tingkat motivasi kerja perangkat kelurahan di Kelurahan Lubuk Pakam I-II Kecamatan Lubuk Pakam.
3. Bagaimana upaya yang dilakukan lurah dalam meningkatkan motivasi kerja perangkat kelurahan di Kelurahan Lubuk Pakam I-II kecamatan Lubuk Pakam.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kepemimpinan lurah dalam meningkatkan motivasi kerja perangkat kelurahan di Kelurahan Lubuk Pakam I-II Kecamatan Lubuk Pakam.
2. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja perangkat kelurahan di Kelurahan Lubuk Pakam I-II Kecamatan Lubuk Pakam.
3. Untuk mengetahui upaya lurah dalam meningkatkan motivasi kerja perangkat kelurahan di Kelurahan Lubuk Pakam I-II Kecamatan Lubuk Pakam.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat penelitian ini adalah :

1. Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi bahan pengembangan dan pengkajian konsep-konsep tentang berbagai aspek dalam meningkatkan motivasi kerja perangkat kelurahan.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan masukan kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Deli Serdang, khususnya Kelurahan Lubuk Pakam I-II, dalam meningkatkan motivasi kerja perangkat kelurahan, agar mampu bekerja secara optimal.

1.5 Kerangka Pemikiran

Peningkatan kinerja merupakan aspek yang penting bagi suatu organisasi yang membangun keunggulan bersaing melalui peran sumber daya manusia yang menjalankan strategi organisasinya. Oleh karena itu sangatlah penting peran seorang pemimpin dalam mendorong semua pegawai untuk memberikan kontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Suradinata (2010:11) mengatakan bahwa : “Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, mempengaruhi pikiran, atau tingkah laku orang lain dan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya”.

Menurut H.B Hick dan C.C Bullet seperti yang dikutip oleh Wahjo Sumidjo (1992:26) menyatakan bahwa”Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang mempengaruhi perilaku orang lain untuk berfikir dan berperilaku dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan organisasi di

dalam situasi tertentu.

Banyak pendapat mengatakan bahwa kepemimpinan itu dilahirkan bukan dibuat, ada pula yang mengatakan bahwa kepemimpinan itu timbul karena situasi yang mendorong. Namun pada umumnya teori-teori kepemimpinan berusaha menerangkan faktor-faktor yang memungkinkan munculnya kepemimpinan dan sifat dari kepemimpinan itu.

1.6 Hipotesis

Dari kerangka pemikiran diatas dapat dihipotesiskan bahwa :

- a. Seorang pemimpin memiliki pengaruh yang besar dalam meningkatkan motivasi pegawai melalui cara kepemimpinannya.
- b. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kepemimpinan

Perwujudan pemerintahan yang dapat melaksanakan mengemban misinya, tidak saja memerlukan lembaga-lembaga yang sesuai, aparatur yang profesional, tetapi juga pemimpin-pemimpin yang siap melayani masyarakat. Dalam suatu organisasi, peranan pemimpin sangat berpengaruh dalam mengambil suatu kebijakan atau keputusan.

Kenyataan menunjukkan bahwa kehadiran pemimpin-pemimpin yang memiliki komitmen sebagai pelayan masyarakat dalam menyelenggarakan pemerintahan masih terbatas. Kita sering menyaksikan Itikad mereka mungkin baik, tujuan mereka mungkin mulia, tetapi cara membawakan diri dan cara berkomunikasi kurang sesuai sehingga terkesan kaku dan *over acting*.

Istilah kepemimpinan (*leadership*) berasal dari kata dasar “pimpin” yang artinya bimbing atau tuntun. Kemudian dari kata “pimpin” lahirlah kata kerja “memimpin” yang artinya membimbing atau menuntun dan kata benda “pemimpin” yaitu orang yang berfungsi memimpin, atau orang yang membimbing atau menuntun.

Menurut Kaloh (2009:9-10) mengemukakan kepemimpinan adalah:

- a. sesuatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti kepribadian, kemampuan dan kesanggupan yang mana semua itu mengarah kepada ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu;
- b. serangkaian kegiatan (*activity*) pemimpin yang terkait dengan kedudukan serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri;
- c. sebagai proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, bawahan, dan situasi.

Kepemimpinan banyak sekali dikemukakan oleh para ahli, tergantung dari sudut pandang arti kepemimpinan itu sendiri. Pigor dalam Kencana (2013:2) mengemukakan bahwa :

“kepemimpinan adalah suatu proses saling mendorong melalui keberhasilan interaksi dari perbedaan-perbedaan individu, mengontrol daya manusia dalam mengejar tujuan bersama.”

Menurut Pasolong (2012:1) mengemukakan kepemimpinan adalah “Kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan”.

Ryas Rasyid dalam bukunya makna Pemerintahan dari segi etika dan kepemimpinan (2000:75) : “Kepemimpinan sebuah konsep yang menerangkan berbagi segi dari interaksi pengaruh antara pemimpin dengan pengikut dalam mengajar tujuan bersama.

Selanjutnya, Kartono (2011:49), mengungkapkan bahwa :

“Kepemimpinan dapat diartikan sebagai berikut :

- 1) Kepemimpinan adalah suatu bentuk kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau melakukan kerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- 2) Kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, kemampuan untuk membimbing orang lain; dan
- 3) Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok”.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena dengan kepemimpinan dapat menciptakan situasi dan menggerakkan orang-orang untuk mencapai tujuan. Menurut Ermaya (1997:11), bahwa :

“Pemimpin adalah orang yang memimpin kelompok dua atau orang lebih baik organisasi maupun keluarga sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan ataupun tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Beberapa jurnal internasional memberikan pengertian tentang kepemimpinan ini. Yulk (2008:228) mengatakan *leadership is a process of influencing the activities of an organized group in its task of goal setting and goal achievement*” (kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan

sekelompok orang yang terorganisir dalam usaha mereka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan".

Waldman dan Einstein (2008:177) mengatakan "*Leadership is the art coordinating and motivating individuals and groups to achieve desired ends*". (Kepemimpinan adalah seni mengkoordinasi dan memotivasi individu-individu serta kelompok-kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan). Sebagai tambahan Robert dan Mitchell (2010:89) mendefinisikan kepemimpinan sebagai "*we define leadership as interpersonal influence, exercised in situation and directed through the communication process, toward the attainment of a specific goal or goals.*" (kami mendefinisikan kepemimpinan sebagai saling mempengaruhi antar pribadi. Dilatih dalam situasi dan diarahkan, melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan atau tujuan-tujuan khusus).

Benjamin James Inyang (2013:78) mengatakan "*Leadership is a process of influencing people to work towards the attainment of organisational goals*". (Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang untuk bekerja menuju pencapaian tujuan organisasi).

Bertitik tolak dari pendapat , terlihat adanya kesamaan maksud dan tujuan yang sama mengenai kepemimpinan. Memperhatikan pendapat-pendapat diatas, maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan pada dasarnya merupakan kemampuan yang terdapat pada diri seseorang pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya dalam suatu keadaan tertentu untuk bekerja sama guna menyelesaikan serangkaian kegiatan sehingga tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Pada hakekatnya kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain. Untuk mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama mencapai tujuan, dalam diri seorang pemimpin harus mempunyai ciri.

Kepemimpinan itu ada dalam setiap kelompok dan memiliki posisi yang strategis dalam kegiatan kelompok atau organisasi. Inti dari kepemimpinan itu adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan orang lain agar orang-orang dalam sumbu organisasi yang telah direncanakan dan disusun terlebih dahulu dengan suasana moralitas yang tinggi, sehingga dengan penuh semangat dan kegairahan dapat menyelesaikan pekerjaan masing-masing dengan hasil yang diharapkan.

Kepemimpinan untuk wilayah kelurahan adalah lurah, hal tersebut dikarenakan lurah mempunyai jabatan tertinggi untuk wilayah kelurahan. Lurah sebagai pimpinan di wilayah kelurahan mempunyai tugas-tugas yang paling besar terhadap keberhasilan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan di wilayah kelurahan. Sebagai pimpinan di kantor Kelurahan, Lurah mempunyai wewenang yang sangat besar didalam pembinaan aparat/perangkat kelurahan terhadap peningkatan disiplin kerja aparat kelurahan.

Kepemimpinan disini maksudnya adalah kemampuan untuk menggerakkan dan mengarahkan orang untuk melakukan semua yang dikehendaki oleh pimpinan. Dalam hal ini orang yang diarahkan tersebut mempunyai perilaku yang berbeda-beda, sehingga agar dapat mencapai apa yang dikehendaki pimpinan, dimana pimpinan dalam hal ini Lurah yang harus mampu mengarahkan perilakunya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Untuk itu perilaku yang

harus diambil oleh Lurah adalah melakukan pembinaan, sehingga tercipta pegawai yang disiplin.

2.1.1. Teori Kepemimpinan

Memimpin dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan maka ada beberapa teori kepemimpinan dan gaya kepemimpinan yang digunakan oleh para pemimpin haruslah sesuai dengan bakat dan pengalaman yang dimilikinya. Maka berkaitan dengan teori kepemimpinan ada beberapa teori yang penting yang disimpulkan oleh para ahli.

Kajian terhadap teori kepemimpinan terus berkembang pada teori Sifat (*Trait Theories*), teori Kelompok dan Tukar Menukar (*Group and Exchanges Theories*), teori Contingency, teori Jalur dan Tujuan (*Path-Goal Leadership Theory*), teori Kepemimpinan Karismatik (*Charismatic Leadership Theories*), teori Kepemimpinan Transformasional (*Transformational Leadership Theory*) (Luthans, 2002: 579-589).

Pembahasan kepemimpinan juga dikaji tentang gaya kepemimpinan (*Leadership Style*). Studi klasik tentang teori kepemimpinan telah mengembangkan gaya kepemimpinan yang kontinum *Boss-Centered* dan *Employee Centered*. Komponen dari *Boss-Centered* (meliputi: *Theory X*, *Autocratic*, *Production Centered*, *Close*, *Initiating Structure*, *Task-directed*, *Directive*). Sedangkan *Employee Centered* memiliki komponen: *Theory Y*, *Democratic*, *Employee-Centered*, *General*, *Consideration*, *Human relations*, *Supportive*, *Participative*. Gaya kepemimpinan tersebut telah mendasari teori *Tannebaum and Schmidt Continuum of Leadership Behavior*.

Gaya kepemimpinan yang mendasarkan pada dua dimensi yaitu perhatian terhadap tugas (*Concern for Task*) dan perhatian terhadap karyawan (*Concern for People*) telah melahirkan teori gaya kepemimpinan yang terkenal dengan The Blake and Mouton Managerial Grid. Berikutnya berkembang pula gaya kepemimpinan situasional yang dikembangkan oleh Harsey dan Blanchard yang kemudian dikenal dengan Harsey dan Blanchard's Situational Leadership Model.

Sebagai pemimpin, manajer ataupun pimpinan memiliki peran (*role*), kegiatan, dan skill. Pimpinan memiliki peran *Interpersonal Roles, Informational Roles, Decisional Roles*. Sedangkan kegiatan mereka adalah: *Routine Communication, Traditional Management, Networking, dan Human Resource Management*. Serta skill bagi pemimpin adalah: (1) komunikasi verbal, (2) memanaj waktu dan stress, (3) memanaj pengambilan keputusan, (4) mengakui, menjelaskan, dan memecahkan permasalahan, (5) memotivasi dan mempengaruhi orang lain, (6) mendelegasikan wewenang, (7) menetapkan tujuan dan menjelaskan visi, (8) memiliki kesadaran diri, (9) membangun kerja tim, dan (10) memanaj konflik (Luthans, 2002: 619-627).

Banyak teori tentang kepemimpinan yang ditemui dalam beberapa literatur yang pada umumnya menunjukkan adanya perbedaan, baik dari segi penekanannya maupun dari segi pandangannya. Ada teori yang menyatakan bahwa pemimpin dilahirkan, bukan dibuat dan ada pula yang menyatakan bahwa pemimpin itu terjadi karena adanya kelompok orang-orang. Untuk lebih jelasnya, berikut ini akan dikemukakan beberapa teori tentang kepemimpinan.

a. Teori Sifat (*Trait Theory*).

Teori sifat mencoba untuk menentukan apa yang membuat seorang pemimpin berhasil (efektif) yang bersumber dari keperibadian pemimpin itu sendiri sebagai seorang insan. Teori ini juga bertolak dari pemikiran bahwa keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh sifat-sifat, perangai atau ciri-ciri yang dimiliki oleh pemimpin itu. Atas dasar pemikiran tersebut timbul anggapan bahwa untuk menjadi seorang pemimpin yang berhasil, sangat ditentukan kemampuan kepribadian pemimpin itu sendiri. Manullang (2008:24) mengemukakan ada beberapa sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin yaitu : “ Kemampuan melihat organisasi sebagai satu kesatuan, kemampuan mengambil keputusan-keputusan, melimpahkan atau mendelegasikan wewenang dan kemampuan menanamkan kesetiaan.

Menurut Terry Yang dikutip oleh Moekijat (2004:76) yang perlu dimiliki seorang pemimpin adalah: memiliki intelegensi yang tinggi, banyak inisiatif, energik, memiliki kedewasaan, emosional, memiliki persuasif, mempunyai keterampilan, komunikatif, peka, kreatif, memberikan partisipasi sosial tinggi.

b. Teori Kepemimpinan menurut situasi.

Manullang (2008: 45) mengemukakan bahwa di dalam situasi kerja ada tiga hal yang efektif yaitu :

- 1) Hubungan antara pemimpin dengan bawahan, maksudnya bagaimana tingkat kualitas hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan.
- 2) Struktur tugas dalam situasi kerja, apakah tugas telah disusun ke dalam suatu pola-pola yang jelas atau sebaliknya.
- 3) Kewibawaan kedudukan pemimpin.

c. Teori jalan kecil tujuan (fath goal theory).

Seperti telah diketahui dalam pengembangan teori kepemimpinan selain dari pendekatan di atas, dapat pula didekati dari teori *path – goal* yang mempergunakan kerangka teori motivasi.

Hal ini merupakan pengembangan yang sehat karena kepemimpinan di satu pihak sangat dekat hubungannya dengan motivasi kerja, di pihak lain berhubungan dengan kekuasaan. Setiap teori berusaha memberikan bermacam-macam konsep pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi, kepuasan dalam pelaksanaan, serta kepuasan kerja bawahan.

Darma (2007:17) memasukkan empat type atau gaya kepemimpinan utama, yaitu :

- 1) Kepemimpinan direksi, tipe ini sama dengan model kepemimpinan yang otokratis dari Lippit dan White, bawahan tahu senjatanya apa yang diharapkan darinya dan pengarahan yang khusus diberikan oleh pimpinan,
- 2) Kepemimpinan yang mendukung, kepemimpinan model ini mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap bawahannya.
- 3) Kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan tersebut berusaha meminta dan mempergunakan saran-saran dari bawahannya. Namun pengambilan keputusan masih tetap berada padanya.
- 4) Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi, gaya kepemimpinan ini menetapkan serangkaian tujuan yang menentang para bawahannya untuk berprestasi dengan baik “.

2.1.2. Fungsi Kepemimpinan

Kepemimpinan mempunyai fungsi, Kartono (2011:82) menyatakan bahwa :“Fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi, atau membangunkan motivasi-motivasi, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervisi/pengawasan efisien dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan”.

Fungsi kepemimpinan juga menyangkut dua hal pokok yaitu pengambilan keputusan dan motivasi. Pemimpin harus dapat mengambil keputusan dengan perhitungan yang cermat dan tepat serta dalam waktu yang cepat sehingga harus didukung oleh informasi dan data yang lengkap untuk dapat menggerakkan bawahannya pemimpin harus mampu memberikan motivasi untuk bekerja supaya tujuan dari organisasi dapat tercapai secara efisien.

2.1.3. Tipe kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono (2011:80) bahwa tipe kepemimpinan tersebut adalah :

a. Tipe Kharismatis

Jenis tipe ini adalah tipe kepemimpinan yang dianggap memiliki kekuatan gaib, yang pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya sangat besar, karena ia mempunyai daya tarik yang luar biasa. Walaupun tipe ini dalam memimpin bawahannya mendapat kedudukan sebagai pemimpin, ia tidak menggunakan kekayaan, kesehatan, dan lain sebagainya sebagai kharisma dirinya, tetapi ia sanggup memancarkan pengaruh dan daya tarik yang dashyat dari

kepribadian pemimpin sebab itu sampai sekarang belum diketahui sebab musabab kemampuan dari pada kharisma tipe kepemimpinan itu.

b. Tipe Paternalistis

Sifat kebapakan sangat menonjol dalam tipe kepemimpinan paternalistis ini, karena ia selalu menganggap bawahannya sebagai manusia yang belum dewasa, bersikap terlalu melindungi bawahannya (over protection), jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif dan mengambil keputusan sendiri, serta jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan fantasi dan daya kreativitasnya, selalu bersikap maha tahu, dengan demikian akan menghambat kemajuan para bawahan akibat terlalu ketergantungan kepada bapaknya.

c. Tipe Militeristis

Tipe militeristis bukanlah merupakan seorang pemimpin yang bijaksana atau ideal bagi bawahan, karena tipe ini mempunyai sifat-sifat :

- Sistem perintah/komando yang dipergunakan terhadap bawahan,
- Menginginkan kepatuhan mutlak dari bawahan,
- Menggemari formalitas dan upacara ritual yang berlebihan,
- Sukar menerima saran-saran dan kritikan dari bawahan,
- Menghendaki adanya kerja keras,
- Komunikasi hanya berjalan atau bersifat satu arah saja.

d. Tipe Otokratis

Tipe otokratis ini adalah tipe penguasa absolut dimana sangat bertentangan dengan pemimpin yang dibutuhkan oleh perusahaan modern masa kini, karena hak azasi manusia yang menjadi bawahan itu harus dijunjung dan dihormati.

Kepemimpinan ini didasarkan atas kekuasaan, jadi seorang pemimpin yang otokratis menganggap bahwa kekuasaannya adalah miliknya sehingga mempunyai hak memerintah dan menindak orang lain.

e. Tipe Laisser Faire

Pada tipe kepemimpinan Laisser Faire ini, pemimpin tidak berpartisipasi dalam kegiatan kelompoknya dan membiarkan bawahan berbuat semau sendiri. Secara praktis pemimpin ini tidak memimpin, dia hanya merupakan pemimpin simbol yang tidak memiliki keterampilan teknis. Kedudukan diperoleh dengan jalan suapan penyogokan atau berkat adanya sistem nepotisme. Perubahan yang dipimpin semacam ini akan menjadi berantakan, karena tipe ini tidak mampu mengontrol anak buahnya yang tidak melaksanakan koordinasi kerja dengan baik, dan tidak mempunyai kewibawaan, sehingga akan menciptakan suasana kerja yang kacau balau karena tidak mempunyai disiplin.

f. Tipe Populistik

Kepemimpinan tipe populistik ini ialah kepemimpinan yang mampu mengembangkan solidaritas rakyat. Kepemimpinan populistik ini berpegang teguh pada nilai masyarakat yang tradisional, kurang mempercayai bantuan-bantuan serta dukungan-dukungan kekuatan asing, dimana lebih mengutamakan nasionalisme.

g. Tipe Administratif

Tipe kepemimpinan administratif ini adalah tipe kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan administrasi yang efektif. Pemimpinnya terdiri dari pribadi yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan, sehingga dapat dibangun sistem administrasi yang efisien untuk mendapatkan

integritas bangsa pada khususnya dan usaha-usaha pembangunan pada umumnya. Jadi pada tipe administratif ini diharapkan adanya perkembangan teknis yaitu teknologi, industri dan manajemen modern, perkembangan sosial di tengah masyarakat.

h. Tipe Demokratis

Tipe kepemimpinan ini didasarkan atas kepentingan kelompok dan berusaha untuk memenuhinya. Setiap dalam suatu perusahaan diatur oleh seorang pemimpin yang bijaksana yang bertindak sebagai pengatur, partisipasi dari golongan atau kelompok sangat diutamakan, sehingga setiap perintah dari atasan dapat dijalankan dengan baik oleh bawahan. Dengan adanya kerja sama ini akan tercipta dengan mudah hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dengan mudah.

Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratislah yang tepat untuk organisasi atau kelompok masyarakat saat ini, walaupun tidaklah mudah menerapkan tipe kepemimpinan seperti itu. Tetapi, oleh karena tipe ini dianggap paling ideal, maka diharapkan seorang pemimpin berusaha menjadi seorang pemimpin yang demokratis.

Variasi yang baik dari tipe-tipe kepemimpinan ini adalah tipe kepemimpinan yang demokratis sekaligus kharismatis. Dengan demikian keberadaan pemimpin memiliki legitimasi ganda karena dipilih dan menerapkan pola kepemimpinan yang demokratis sekaligus memiliki kharisma di hadapan masyarakatnya.

Tetapi, ada pendapat lain yang menyatakan bahwa seorang pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat menerapkan berbagai macam tipe memimpin di atas sesuai dengan kondisi dan situasi. Ada kalanya dia bertipe demokratis, tapi

dalam kondisi dan situasi yang menuntut dia harus tegas maka sah-sah saja apabila dia bertipe militeristis.

2.1.4. Syarat-syarat Kepemimpinan

Menjadi seorang pemimpin haruslah dapat dipercaya dan dapat dijadikan panutan bagi pengikutnya, hal tersebut membuktikan bahwa menjadi pemimpin yang ideal itu tidaklah mudah karena terdapat syarat-syarat tertentu yang harus dipenuhi.

Kartini Kartono (2011:31) dalam bukunya menyampaikan bahwa konsepsi mengenai persyaratan kepemimpinan itu harus selalu dikaitkan dengan tiga hal penting, yaitu:

- a. **Kekuasaan** : Kekuatan, otoritas dan legalitas dengan memberikan kewenangan kepada pemimpin guna menggerakkan bawahannya untuk berbuat sesuatu.
- b. **Kewibawaan** : Kelebihan dan keunggulan dari seorang pemimpin agar bawahan patuh dalam melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.
- c. **Kemampuan** : Segala daya, kesanggupan., kekuatan dan kecakapan teknis maupun sosial yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

Menurut pandangan staff management dari American Management Association (AMA) (2004:38) ada beberapa syarat untuk kepemimpinan dengan garis besarnya adalah sebagai berikut :

- a. Mampu untuk menimbulkan kepercayaan pada diri orang lain,

- b. Tabah dalam usahanya untuk mencapai tujuan,
- c. Kemampuan untuk memberikan pengertian tanpa menimbulkan salah paham,
- d. Kesiediaan untuk mendengarkan secara simpatik,
- e. Memahami manusia serta reaksi-reaksinya,
- f. Objektif,
- g. Terus terang .

Sebagai perbandingan didalam membicarakan syarat-syarat kepemimpinan oleh penulis mengambil beberapa pendapat dari para sarjana antara lain: Nitisemito (2008: 104) mengatakan bahwa syarat-syarat kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a. Pendidikan umum yang meluas,
- b. Kemampuan berkembang secara mental,
- c. Ingin tahu
- d. Kemampuan analitis,
- e. Memiliki daya ingat yang kuat,
- f. Kapasitas interaktif,
- g. Keterampilan komunikasi,
- h. Keterampilan mendidik,
- i. Rasionalitas dan objektivitas,
- j. Pragmatis, yaitu membuat keputusan yang dapat dilaksanakan oleh aparat pelaksana sesuai dengan kemampuan dan sumber-sumber yang tersedia dan yang menurut perhitungan akan tersedia,
- k. Adanya naluri untuk prioritas, hasilnya akan mendapat perhatian dan

penyelesaian terlebih dahulu,

- l. Keterdesakan, yaitu merasakan adanya keperluan yang mendesak,
- m. Rasa waktu, yaitu mengetahui secara tepat tentang saat yang tepat atau tidak tepat untuk bertindak penting untuk dimiliki,
- n. Rasa kekompakan, yaitu merasa satu dengan pemimpin,
- o. Kesederhanaan,
- p. Keberanian,
- q. Kemauan mendengar,
- r. Adaptabilitas dan fleksibilitas,
- s. Ketegasan.

Sudah jelas dan pasti bahwa tidak ada seorangpun yang dengan serta merta memiliki semua persyaratan tersebut di atas, karena itu dapat dikatakan bahwa hanya bakat-bakat kepemimpinan yang dikembangkan secara terus-menerus akan semakin banyak persyaratan itu dapat dipenuhi meskipun mungkin sepanjang karier seseorang tidak akan pernah memenuhi semua persyaratan tersebut.

Sedang menurut Handoko (2001:104) memberikan pendapat tentang syarat-syarat sebagai berikut :

- a. Mempunyai kemampuan manajemen
- b. Dapat mendidik dan memimpin,
- c. Cerdas dalam berpikir, dapat bertindak segera dan bijaksana dalam menghadapi soal-soal yang dianggap penting,
- d. Mempunyai rasa simpati terhadap orang lain, dapat mengerti akan persoalan-persoalan, baik yang menyangkut individu maupun organisasi,

- e. Ramah dan toleran sesama, dapat membangkitkan kepercayaan orang lain terhadap dirinya dan harus jujur,
- f. Adil, berani dan bijaksana dalam mempertahankan pendapatnya terhadap orang yang mencelanya tanpa alasan yang bertanggung-jawab,
- g. Mempunyai sifat-sifat baik dan bermoral tinggi .

Yang jelas, pemimpin itu harus memiliki kelebihan dibandingkan dengan anggota-anggota biasa lainnya, sebab dengan kelebihan-kelebihan tersebut dia bisa berwibawa dan dipatuhi oleh bawahannya.

Dengan persyaratan yang institusional dari kepemimpinan tersebut, maka pemimpin dapat membina organisasi yang dipimpinnya, yang pada akhirnya organisasi tersebut mampu memberikan tanggapan atau jawaban atas kritik-kritik, pengarahan-pengarahan dan kontrol yang datang dari luar organisasi.

2.2 Definisi Motivasi

Handoko (2000:98), mengartikan bahwa “Motivasi adalah sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.” Pengertian tersebut menunjukkan bahwa tindakan/kegiatan yang tidak perlu dan melelahkan sebaiknya diubah dan diganti dengan kegiatan baru yang lebih baik. Pekerjaan dapat dipercepat, kelelahan dapat dikurangi, dengan kata lain bahwa perangkat kelurahan dapat bekerja dengan sepenuh hati, sehingga motivasi atau semangat kerja dapat ditingkatkan. Berarti organisasi akan memperoleh banyak keuntungan.

Pelaksanaan motivasi ini merupakan hubungan pemimpin dengan bawahan

dalam suatu proses pembinaan, pembinaan, pengembangan dan pengerahan sumber daya manusia dalam suatu organisasi karena bawahan merupakan salah satu unsur terpenting, jadi apapun yang dilakukan bawahan untuk mencapai tujuan, pada akhirnya harus dapat memberikan kepuasan kepada bawahan.

Motivasi yang merupakan pendorong untuk bergerak, dan motivasi dari kata motif berarti penggerak. Dengan demikian motivasi dapat dikatakan suatu keadaan yang menggerakkan dan mengarahkan seseorang individu atau kelompok orang untuk melakukan suatu tindakan.

Pemberian motivasi merupakan salah satu bentuk pengembangan sumber daya manusia untuk mensukseskan suatu organisasi. Dengan pemberian motivasi, pimpinan dapat mendorong para pegawai agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya. Dorongan seperti itu dapat dilakukan dengan memotivasi bawahan. Motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisiensi dan ekonomis (Siagian, 2003 : 128). Motivasi adalah proses atau faktor yang mendorong orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu (Moekijat, 2003 : 5)

1. Pengenalan dan penilaian kebutuhan yang belum dipuaskan;
2. Penentuan tujuan yang akan memuaskan kebutuhan;
3. Penentuan tindakan yang diperlukan untuk memuaskan kebutuhan.

Motivasi menurut Hersey etc. yang dikutip oleh Moekijat (2003 : 6) adalah: “faktor-faktor pemuas yang mengandung perasaan akan prestasi pertumbuhan profesional, dan penghargaan agar seseorang dapat melakukan pekerjaan yang memberi tantangan dan kesempatan”. Pemberian motivasi

(*Motivating*) menurut Nitisemito (2003 : 162) adalah : “usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para bawahan atau pekerja”. Menurut Sarwoto (2003 : 135) : “Motivasi diartikan sebagai proses pemberian motiv atau penggerak bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien”. Sedangkan menurut Efendi, dkk (2003 : 321) motivasi diartikan sebagai : “keinginan, tujuan, kebutuhan, atau dorongan”.

Beberapa jurnal internasional menjelaskan tentang motivasi seperti Xiaohua (2008: 18) menjelaskan *motivation is an internal process that makes a person move toward a goal. Motivation, like intelligence, can't be directly observed. Instead, motivation can only be inferred by noting a person's behavior.* (Motivasi adalah proses internal yang membuat seseorang bergerak ke arah tujuan. Motivasi, seperti kecerdasan, tidak bisa langsung diamati. Sebaliknya, motivasi hanya dapat disimpulkan dengan mencatat perilaku seseorang).

Bartol and Martin (2008:344) mengatakan “*define motivation as a force that energizes behavior, gives direction to behavior, and underlies the tendency to persist*”.(Mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan yang memberikan energi perilaku, memberikan arah perilaku, dan mendasari kecenderungan).

Dalam pemberian motivasi sebenarnya terkandung makna bahwa setiap manusia perlu diperlakukan dengan segala kelebihan, keterbatasan dan kekurangan-kekurangannya. Selanjutnya dalam pelaksanaan masing-masing unsur tersebut dapat mempunyai jangka panjang, serta masalah-masalah yang timbul dalam organisasi. Bagian terbesar dari unsur manusia di latar belakang oleh

adanya berbagai kebutuhan manusia itu adanya kemajuan dalam teknologi.

Menurut Maslow yang dikutip Deepröse (2006 : 15) bahwa lima kebutuhan dasar manusia dimana manusia berusaha untuk memenuhi kebutuhan dalam pekerjaan dan juga dalam aspek kehidupan yang lain. Kebutuhan tersebut secara berurutan adalah :

1. Kebutuhan fisiologis, diantaranya makan, minum, dan kebutuhan bathin;
2. Kebutuhan akan rasa aman dari bahaya, tekanan dan paksanaan ancaman;
3. Kebutuhan sosial yaitu berkaitan dengan orang yang sepaham, berkawan dan mencintai;
4. Kebutuhan akan harga diri, penghargaan, memperoleh pengakuan dan kedudukan yang sama;
5. Kebutuhan akan kebanggaan melalui pengembangan kemampuan dan keahlian serta kesempatan berorganisasi.

Menurut Maslow, kelima kategori itu saling berkaitan dalam bentuk hierarki yang teratur, dimana satu kategori kebutuhan hanya menjadi aktif setelah tingkat kebutuhan yang lebih rendah terpenuhi. Jika dikaitkan dengan kehidupan organisasional, yang menjadi sasaran utama pemberian motivasi oleh para manajer kepada bawahannya adalah peningkatan prestasi kerja pada bawahan yang bersangkutan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi.

Dari pengertian yang dikemukakan oleh beberapa pakar di atas maka pada umumnya motivasi perbuatan manusia dapat dibedakan dalam tiga jenis didasarkan atas perbedaan tingkat sosial seseorang yaitu :

1. Seseorang yang masih tergolong di dalam kelas miskin, motivasi perbuatan ditujukan untuk memenuhi terutama pada kebutuhan fisik, keamanan, keselamatan dan persahabatan;
2. Seseorang yang dapat digolongkan kelas cukup, motivasi perlu atau telah meningkat bukan hanya sampai ke fisik, keamanan, dan persahabatan, tetapi sudah bertambah menjadi keinginan untuk memperoleh pengakuan, harga diri dan penghargaan;
3. Seseorang yang dapat digolongkan dalam kelas kaya menginginkan keinginan atas rasa bangga atas prestasi dan kesempatan berpartisipasi.

2.2.1 Bentuk-Bentuk Motivasi

Menurut Nawawi (2008:359) membedakan dua bentuk motivasi kerja, kedua bentuk tersebut adalah sebagai berikut :

1. Motivasi intrinsik.

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat akan pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan, atau memungkinkan mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif dimasa depan. Misalnya pekerja yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan dirinya secara maksimal.

2. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah/gaji yang tinggi, jabatan/posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, hukuman dan lain-lain.

Di lingkungan suatu organisasi/ perusahaan terlihat kecenderungan penggunaan motivasi ekstrinsik lebih dominan daripada motivasi intrinsik. Kondisi itu terutama di sebabkan tidak mudah untuk menumbuhkan kesadaran dari dalam diri pekerja, sementara kondisi kerja disekitar lebih banyak mengiringinya daripada mendapatkan kepuasan kerja yang hanya dapat dipenuhi dari luar dirinya.

Dalam kondisi seperti tersebut di atas maka diperlukan usaha-usaha mengintegrasikan teori-teori motivasi, untuk dipergunakan secara operasional di lingkungan organisasi/ perusahaan. Bagi para manajer yang penting adalah memberikan makna semua teori, agar dapat di pergunakan secara operasional/ praktis dalam memotivasi para bawahannya.

Selanjutnya Nawawi (2008:373) menegaskan kembali bahwa dalam memotivasi para pekerja yang banyak dipersoalkan adalah mengenai kompensasi tidak langsung, khususnya dalam bentuk insentif. Yang dimaksud Insentif adalah penghargaan/ ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan terutama sekali diberikan pada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi. Misalnya dalam bentuk pemberian bonus. Disini penulis akan membahas insentif khususnya mengenai bonus.

Menurut Siagian (2006 : 269), mengemukakan bahwa bonus adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui. Bonus tidak hanya membantu perusahaan mengendalikan biaya, namun juga mengangkat kepuasan kerja karyawan. Perusahaan yang memberikan gaji kepada seorang karyawan membuat perubahan manajemen yang meningkatkan bayarnya sekarang, dimasa depan, dan pada saat pension. Namun hal ini jauh lebih mahal dari pada pembayaran bonus sekali waktu.

Program bonus lebih mudah dipertahankan karena tidak memerlukan banyak dokumentasi dan fleksibel. Pemberian tambahan upah atau bonus diberikan pada karyawan dengan menghubungkan dengan prestasi kerja yang dicapai, kemudian pemberian bonus tersebut dimaksudkan agar karyawan dapat meningkatkan produktivitasnya disamping itu juga bertujuan mempertahankan para karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi atau perusahaan.

2.2.2 Dampak Motivasi

Motivasi memberikan dampak yang terdapat dalam diri manusia yang menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasi tingkah laku (Perilaku). Perilaku ini timbul karena adanya dorongan faktor internal dan faktor eksternal. Perilaku dipandang sebagai reaksi atau respons terhadap suatu stimulus.

Woodworth dalam Petri (2001:32) mengungkapkan bahwa perilaku terjadi karena adanya motivasi atau dorongan (*drive*) yang mengarahkan individu untuk bertindak sesuai dengan kepentingan atau tujuan yang ingin dicapai. Karena tanpa dorongan tadi tidak akan ada suatu kekuatan yang mengarahkan individu pada suatu mekanisme timbulnya perilaku. Dorongan diaktifkan oleh adanya kebutuhan (*need*), dalam arti kebutuhan membangkitkan dorongan, dan dorongan ini pada akhirnya mengaktifkan atau memunculkan mekanisme perilaku.

Lebih lanjut dijelaskan bahwa motivasi sebagai penyebab dari timbulnya perilaku menurut konsep Woodworth dalam Petri (2001:41) mempunyai 3 (tiga) karakteristik, yaitu :

1. Intensitas; menyangkut lemah dan kuatnya dorongan sehingga menyebabkan individu berperilaku tertentu;
2. Pemberi arah; mengarahkan individu dalam menghindari atau melakukan suatu perilaku tertentu;
3. Persistensi atau kecenderungan untuk mengulang perilaku secara terus menerus.

Dengan kata lain, jika ketiga hal tersebut lemah, maka motivasi tak akan mampu menimbulkan perilaku.

Pandangan lain dikemukakan oleh Hull dalam As'ad (2005:21) yang menegaskan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh motivasi atau dorongan oleh kepentingan mengadakan pemenuhan atau pemuasan terhadap kebutuhan yang ada pada diri individu. Lebih lanjut dijelaskan bahwa perilaku muncul tidak semata-mata karena dorongan yang bermula dari kebutuhan individu saja, tetapi

juga karena adanya faktor belajar. Faktor dorongan ini dikonsepsikan sebagai kumpulan energi yang dapat mengaktifkan tingkah laku atau sebagai motivasional faktor, dimana timbulnya perilaku menurut Hull adalah fungsi dari tiga hal yaitu : kekuatan dari dorongan yang ada pada individu; kebiasaan yang didapat dari hasil belajar; serta interaksi antara keduanya.

Berdasarkan uraian di atas, baik konsep yang dikemukakan Woodworth maupun Hull menjelaskan bahwa motivasi memberikan dampak terhadap perilaku. Motivasi merupakan suatu konstruk yang dimulai dari adanya need atau kebutuhan pada diri individu dalam bentuk energi aktif yang menyebabkan timbulnya dorongan dengan intensitas tertentu yang berfungsi mengaktifkan, memberi arah, dan membuat persisten (berulang-ulang) dari suatu perilaku untuk memenuhi kebutuhan yang menjadi penyebab timbulnya dorongan itu sendiri. Nah, bagi anda penggemar Mario Teguh atau suka sekali membaca kata-kata motivasi, pastikan beberapa hal diatas terpenuhi agar perubahan perilaku yang anda harapkan menjadi nyata.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Dalam rangka meningkatkan semangat dan gairah kerja para pegawai, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Saydam (2005 : 370) sebagai berikut :

1. Faktor intern yaitu faktor yang terdapat pada diri pegawai itu sendiri :
 - a. Kematangan pribadi

Kematangan pribadi seseorang amat berpengaruh pada motivasi dalam

melaksanakan pekerjaan. Orang yang tingkat kematangan pribadinya lebih tinggi, akan lebih mudah termotivasi. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawa seseorang semenjak kecil, nilai yang dianut dan sikap pembawaan seseorang amat mempengaruhi motivasi.

b. Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan yang dilalui seseorang amat mempengaruhi motivasi kerja yang bersangkutan. Seorang pegawai yang mempunyai pendidikan lebih tinggi biasanya akan lebih mudah termotivasi, karena ia sudah mempunyai pengetahuan dan wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan pegawai yang berpendidikan lebih rendah.

c. Keinginan dan harapan pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada keinginan dan harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan. Ia akan dapat bekerja lebih optimal bila keinginan dan harapannya itu dapat dipenuhi.

d. Kebutuhan

Kebutuhan dianggap berbanding lurus dengan motivasi. Makin besar kebutuhan seseorang untuk minta dipenuhi, makin besar pula motivasi yang bersangkutan untuk mau bekerja keras.

e. Kelelahan dan kebosanan

Kelelahan dan kebosanan merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja seseorang. Berkurangnya semangat gairah kerja akan mengurangi tingkat prestasi yang dapat dicapai seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kelelahan dan kebosanan dapat disebabkan :

makanan dan minuman yang tidak teratur, gizi dan kesehatan, kondisi lingkungan kerja yang buruk, metode kerja yang kaku, suasana kerja yang penuh konflik, lamanya kerja tanpa istirahat, dan pekerjaan yang monoton tanpa variasi.

f. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi lahir dan batin seseorang dalam melakukan pekerjaan, walaupun kadar gaya kepemimpinan itu berbeda-beda untuk setiap orang.

2. Faktor ekstern yaitu faktor yang berasal dari luar diri pegawai.

a. Lingkungan kerja yang menyenangkan

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut

b. Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang paling ampuh bagi organisasi untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik. Sedangkan kompensasi yang tidak memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang.

c. Supervisi yang baik.

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja kepada para pegawai, agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi amat dekat dengan para pegawai, dan selalu menghadapi para pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

d. Status dan tanggungjawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam organisasi.

e. Peraturan yang berlaku.

Bagi organisasi yang besar seperti departemen, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai. Sistem dan prosedur kerja ini dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para pegawai. Semua itu merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara pegawai dengan organisasi, termasuk hak dan kewajiban para pegawai, pemberian kompensasi, promosi mutasi, dan sebagainya.

Sedangkan menurut Gibson dkk (2005 : 180 - 182) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi sebagai berikut : penghargaan berupa uang, gaji, perangsang, manfaat, rekognasi, promosi, lengkap, prestasi, otonomi, dan pertumbuhan pribadi.

Menurut Siagian, (1997:63) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain :

1. Kondisi kerja
2. Perasaan diikutsertakan
3. Cara pendisiplinan yang manusiawi
4. Pemberian penghargaan atas pelaksanaan tugas yang berhasil
5. Kesetiaan kepada bawahan
6. Promosi dan pengembangan bersama organisasi
7. Pengertian yang simpati terhadap masalah-masalah pribadi bawahan
8. Keamanan kerja
9. Tugas pekerjaan yang sifatnya menarik

Faktor-faktor tersebut melekat pada setiap perangkat kelurahan atau para anggota suatu organisasi ingin agar daya kreatifitasnya didorong untuk berkembang dan ilmu pengetahuan serta keterampilan diberikan secara bertahap dan berlanjut, sehingga akan terus meningkatkan kinerjanya.

Melalui faktor motivasi perilaku perangkat kelurahan atau anggota suatu organisasi akan menjadi perilaku yang mendorong tercapainya tujuan bukan hanya untuk memenuhi kepentingan pribadinya saja, melainkan juga tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai, dan merasa senang untuk melakukan tugas tanpa merasa dipaksa, setiap individu berperan aktif dalam organisasi dan ikut merasa memiliki setiap program organisasi.

Tingkat motivasi kerja perangkat kelurahan di Kelurahan Lubuk Pakam I-II dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik langsung maupun tidak langsung yang

berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas. Setiap manusia mempunyai kebutuhan dan untuk memenuhi kebutuhan tersebut seseorang berucap atau bertingkah laku tertentu yang diarahkan sehingga kebutuhan dan keinginannya dapat terpenuhi. Proses motivasi sebagai pengarah tingkah laku adalah merupakan suatu sistem yang terdiri dari elemen-elemen yang ada dalam kebutuhan manusia dan lingkungannya.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Kelurahan Lubuk Pakam I-II Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara.

Waktu penelitian dilaksanakan selama 1 bulan yaitu dari bulan April 2016 sampai dengan bulan Mei 2016.

3.2 Bentuk Penelitian

Penelitian merupakan suatu proses untuk mencari sesuatu yang dilakukan secara sistematis dan dalam kurun waktu yang cukup lama dengan menggunakan metode ilmiah serta mengikuti aturan-aturan yang berlaku.

Menurut Hasan (2010:4) penelitian adalah :

“ Penelitian adalah penyaluran rasa ingin tahu manusia terhadap sesuatu/masalah dengan perlakuan tertentu (seperti memeriksa, mengusut, menelaah, dan mempelajari secara cermat dan sungguh-sungguh) sehingga diperoleh sesuatu (seperti mencapai kebenaran, memperoleh jawaban atas masalah, pengembangan ilmu pengetahuan, dan sebagainya).

Penelitian adalah suatu kegiatan mengkaji secara teliti dan teratur dalam suatu bidang ilmu menurut kaidah tertentu. Kaidah yang dianut adalah metode. Kartini Kartono (2011:53) “Metode adalah prosedur yang sistematis dan khusus

yang digunakan dalam upaya menyelidiki fakta dan konsep dari pandangan tertentu.”

Nazir (2009:84) mengemukakan bahwa :

“Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian dalam pengertian yang lebih sempit hanya mengenai metode pengumpulan dan analisa data saja, sedangkan dalam pengertian luas adalah meliputi proses perencanaan, penelitian dan pelaksanaan penelitian atau proses operasional penelitian”.

Metode penelitian menurut Sugiyono (2010:2) adalah “Cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan itu dilandasi oleh metode keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis”.

Dalam penelitian ini, penulis berupaya mencari gambaran yang jelas tentang sejauh mana disiplin yang telah diberikan lurah kepada perangkat kelurahannya. Untuk itu penulis memilih metode deskriptif dengan pendekatan induktif. Metode penelitian deskriptif menurut Nazir (2009:54) adalah :

Suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu obyek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang, tujuannya adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Menurut Nazir (2009:166) mengemukakan bahwa “ Pendekatan induktif merupakan cara berpikir untuk memberi alasan dimulai dengan pernyataan-pernyataan yang spesifik untuk menyusun suatu argumentasi yang bersifat umum”.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa pendekatan induktif adalah penelitian yang dimulai atau bertumpu pada fakta atau data yang ada di lapangan yang bersifat khusus untuk menyusun suatu kesimpulan yang bersifat umum. Menurut Moleong (2010:6) bahwa :

“Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll., secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah”.

Metode penelitian kualitatif dengan pendekatan induktif adalah penelitian yang menggambarkan atau memanfaatkan suatu fenomena yang sesungguhnya dengan cara mempelajari dan mengamati fakta-fakta atau masalah-masalah yang bersifat khusus dengan mengumpulkan data di lapangan sehingga diperoleh gambaran yang bersifat umum dari masalah yang dihadapi.

Sumadi (2011:75) Berpendapat bahwa penelitian deskriptif adalah “Memiliki tujuan untuk membuat pencandraan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi / daerah tertentu.

Jadi dapat penulis simpulkan bahwa metode deskriptif induktif adalah suatu metode penelitian yang meneliti suatu obyek yang ada pada masa sekarang dan menyimpulkan data yang aktual secara umum untuk menjelaskan fenomena yang berhubungan dengan obyek yang diteliti, dengan mengamati dan interaksi secara langsung dengan obyek penelitian tersebut.

3.3 Populasi dan Sampel.

3.3.1 Populasi

Sebelum mengetahui jumlah populasi dan sampel yang ditetapkan pada penelitian ini, terlebih dahulu akan dikemukakan tentang pengertian populasi dan sampel. Menurut Sugiyono (2010:57) menyatakan bahwa: Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi menurut Arikunto (2011:102), adalah “keseluruhan subjek penelitian”. Dengan kata lain populasi adalah merupakan keseluruhan unit yang dilengkapi dengan ciri-ciri permasalahan yang diteliti.

Dalam penelitian ini penulis mengambil populasi yaitu seluruh perangkat kelurahan di Kantor Kelurahan Lubuk Pakam I-II Kecamatan Lubuk Pakam, dan jumlah penduduk yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja Kelurahan Lubuk Pakam I-II antara lain :

- a. Aparat Kelurahan Lubuk Pakam I-II sebanyak 17 orang.
- b. Masyarakat di Kelurahan Lubuk Pakam I-II sebanyak 8340 orang.

3.3.2 Sampel.

Menurut Arikunto (2011:109), sampel merupakan “Sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Sedangkan menurut Nazir (2009:221) sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan ciri dan sifat yang dikehendaki oleh populasi.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh penulis adalah Teknik Purposive Sampling menurut Nawawi (2008:157) adalah : “Dalam teknik purposive sampling pengambilan sampel yang disesuaikan dengan hanya mengambil unit sampling yang disesuaikan dengan tujuan penelitian”.

Penulis mengambil teknik ini karena dengan alasan keterbatasan waktu yang penulis gunakan, tenaga, dan dana yang penulis miliki tidak besar. Sehingga tidak dapat mengambil sampel yang besar dan jauh, melainkan berkaitan erat dengan permasalahan penelitian.

Adapun sampel dari penelitian ini adalah :

1. Sekretaris Lurah	= 1 orang
2. Kepala Seksi Umum	= 1 orang
3. Kepala Seksi Pemerintahan	= 1 orang
4. Kepala Seksi Kesejahteraan Sosial	= 1 orang
5. Kepala Seksi Keamanan dan Ketertiban	= 1 orang
6. Kader PKK	= 2 orang
7. Kepala Posyandu	= 1 orang
8. Kepala Lingkungan	= <u>11 orang</u>
Jumlah	= 19 orang

Dari sampel diatas, dapat diketahui bahwa tidak hanya perangkat kelurahan yang dijadikan penulis sebagai sampel melainkan pamong kelurahan dan organisasi yang berada pada tingkat kelurahan yang secara tidak langsung terlibat dalam mekanisme kinerja kelurahan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data di lapangan ini dilakukan dengan cara :

1. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan daftar pertanyaan kepada responden yang berhubungan dengan masalah penelitian. Kuesioner ini diberikan kepada seluruh perangkat kelurahan Lubuk Pakam I-II dan pamong-pamong kelurahan dari tingkat RT, RW, kepala lingkungan serta organisasi yang terkait dengan kelurahan.

2. Wawancara (interview)

yaitu mengadakan tanya jawab (*face to face*) dengan pihak perusahaan yang mempunyai wewenang untuk memberikan informasi/ data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

3. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan berbagai sumber dokumen / arsip yang berhubungan dengan pelaksanaan penelitian.

4. Pengamatan (observasi)

Observasi adalah teknik pengambilan data dengan mengamati langsung fenomena di tempat penelitian.

Jenis observasi yang dilakukan adalah observasi non partisan yaitu penulis tidak melakukan aktivitas yang mempengaruhi obyek yang diteliti.

3.5 Definisi Konsep dan Operasional

3.5.1 Definisi Konsep

Hadi dalam Arikunto (2011:94) mengatakan bahwa “Variabel sebagai gejala yang bervariasi”. Berkaitan dengan hal ini, maka Arikunto mengemukakan bahwa dalam variabel penelitian ada dua hal yang perlu diperhatikan, yaitu sebagai berikut.

1) Sifat Variabel

Ditinjau dari sifatnya, variabel penelitian dapat dibedakan menjadi dua, yaitu variabel statis dan variabel dinamis.

- a. Variabel statis adalah variabel yang tidak dapat diubah keberadaannya, misalnya jenis kelamin, status sosial ekonomi, tempat tinggal dan lain-lain.
- b. Variabel dinamis, adalah variabel yang dapat diubah keberadaannya berupa perubahan, peningkatan atau penurunan, misalnya kedisiplinan, motivasi, kepedulian, pengaturan dan sebagainya.

2) Hubungan Variabel

Ditinjau dari hubungan dalam hal ini keterkaitan antara objek yang akan diteliti variabel dalam penelitian ini dibagi menjadi dua bagian :

- a. Variabel bebas, yaitu variabel yang dapat mengalami perubahan dalam hal ini bisa berupa kenaikan atau penurunan.
- b. Variabel terikat, yaitu variabel yang tidak dapat mengalami perubahan walaupun dalam kurun waktu tertentu.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 1 variabel bebas (Kepemimpinan Lurah) dan 1 variabel terikat (Motivasi Kerja).

3.5.2 Definisi Operasional

Dari definisi konsep di atas, penulis menggunakan variabel kepemimpinan lurah dalam meningkatkan motivasi kerja perangkat kelurahan di Kelurahan Lubuk Pakam I-II Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang, maka landasan operasional yang digunakan berdasarkan dua variabel yaitu :

1. Kepemimpinan Lurah dengan Indikator sebagai berikut :
 - a. Meningkatkan kesejahteraan perangkat kelurahan
 - b. Menciptakan suasana kerja yang harmonis
 - c. Memberikan penghargaan atas prestasi kerja.
 - d. Bersikap Adil
 - e. Menghormati dan Mengikutsertakan.
 - f. Melengkapi Fasilitas Kerja
 - g. Mengembangkan Potensi
 - h. Pemberian Hukuman
2. Peningkatan Motivasi Kerja dengan indikator sebagai berikut :
 - a. Motivasi kerja
 - b. Hasil pekerjaan

Adapun operasionalisasi variabel penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

No.	Variabel	Sub Variabel	Indikator
1.	Kepemimpinan Lurah	Kepemimpinan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan Kesejahteraan Aparat Kelurahan 2. Menciptakan suasana kerja yang harmonis 3. Memberikan penghargaan atas prestasi kerja. 4. Bersikap Adil 5. Menghormati dan Mengikutsertakan. 6. Melengkapi Fasilitas Kerja 7. Mengembangkan Potensi 8. Pemberian Hukuman
2.	Peningkatan Motivasi Perangkat Kerja	Motivasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja 2. Hasil pekerjaan

Sumber : *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan. Bumi Aksara.*

3.6 Teknik Analisa Data

Bogdan dan Taylor dalam Moleong (2010:103) mendefinisikan “analisis data sebagai proses yang merinci usaha secara formal untuk menemukan tema hipotesis (ide) seperti yang disarankan oleh data dan sebagai usaha untuk memberikan bantuan pada tema dan hipotesis itu”. Moleong (2010:103) “menyimpulkan bahwa analisa data merupakan proses penyusunan data agar dapat ditafsirkan”. Menyusun data berarti menggolongkan data, pola, kategori, dan

satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data.

Penulis melakukan penyusunan data dengan menggolongkan data lalu menganalisis data dan membandingkan data lain yang relevan secara deskriptif dengan pendekatan induktif.

Guna mencapai hasil analisis yang akurat dan relevan maka penulis melakukan langkah-langkah analisis data sebagai berikut :

1. *Reduksi Data*, yaitu dengan memilih data-data yang berhubungan dengan obyek penelitian, dan difokuskan pada hal-hal yang penting guna mempertajam pusat perhatian.
2. *Display data*, yaitu membuat bagan struktur dan tabel terhadap data yang telah diperoleh selama melaksanakan penelitian.
3. *Membuat kesimpulan*, yaitu menarik kesimpulan terhadap data yang telah diperoleh selama melaksanakan penelitian.:

Untuk memudahkan dalam menganalisa data, maka digunakan standarisasi data sebagai berikut :

1. Penentuan Kualitatif Jawaban.

Menurut Nazir (1999:445), ada tiga alternatif jawaban yang diberikan kepada responden dan telah ditentukan kualitas jawabannya dengan bobot nilai tertentu, yaitu :

- Untuk jawaban huruf a, dengan bobot nilai 3 (tiga)
- Untuk jawaban huruf b, dengan bobot nilai 2 (dua)
- Untuk jawaban huruf c, dengan bobot nilai 1 (satu)

2. Penentuan Persentase.

Menurut Ali (1997:15), untuk menentukan persentase adalah dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Persentase (\%)} = \frac{\text{Frekwensi Jawaban (f)}}{\text{Banyaknya Responden (n)}} \times 100\%$$

3. Penentuan Kriteria Hasil Skor (x).

Kriteria jawaban dari responden dapat ditentukan dari variabel-variabel yang tergolong kurang, cukup baik, dan baik. Oleh karena itu ditentukan terlebih dahulu skala intervalnya. Menurut Nazir (1999:445) untuk menyatakan tingkat interval, digunakan rumus :

$$\text{Interval (I)} = \frac{\text{Jarak Pengukuran (R)} - 1}{\text{Jumlah Kelas}}$$

Jadi skala intervalnya adalah

$$I = \frac{R}{K} = \frac{3 - 1}{3} = 0,66$$

Jadi kriteria jawaban dari responden dapat kita tentukan melalui variabel-variabel sebagai berikut :

Interval	Kriteria
1,00 - 1,66	Kurang
1,67 - 2,33	Cukup Baik
2,34 - 3,00	Baik

Penentuan Hasil Skor Akhir :

$$\text{Skor(x)} = \frac{N(\text{Interval}) \times F(\text{Banyak Responden})}{F(\text{Jumlah Responden})}$$

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, Maslow. 2002 dalam buku A Dale Timpe. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia (Memotivasi Pegawai)*. Jakarta: PT. Elek Media Koputindo.
- Akbar, Ali, 2004. *Leadership and its Influence in Organizatio*. Faculty Of Management Information Systems National University of sciences & Technology, Pakistan.
- Atmosudirjo, Pradjudi. 1999. *Teknik Kepemimpinan Modern*. Bandung, PT Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian*, Jakarta : PT Rineka Cipta.
- _____. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Benjamin, James Inyang, 2013. *Exploring the Concept of Leadership Derailment*. University of Calabar, Nigeria.
- Buchari, Zain, 1994, *Manajemen dan Motivasi*, Jakarta : Balai Aksara.
- Dessler, Gary. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-7, Alih bahasa, Jilid 1 & Jilid 2, Jakarta : Prenhallindo.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, Jakarta.
- Gibson L, Ivancevich, John M., James H. Donnely. 1996. *Informasi Manajemen* (Terjemahan Djoerban Wahid). Jakarta: CV Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- H. Pasolong, 2013, *Kepemimpinan Birokrasi*, Yogyakarta, Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Haji Masagung, Jakarta.
- J, Kaloh, 2009, *Kepemimpinan Kepala Daerah*, Jakarta, Sinar Grafika.

- Kartono, Kartini, 2011, *Pemimpin dan kepemimpinan*, Jakarta : Raja Grafindo.
- Manullang, M. 2008, *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Moleong, Lexy J. 2010, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Nawawi, Hadari, 2008, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta, Liberty.
- Nazir, Moh. 1999, *Metode Penelitian*. Bandung : Tarsito
- _____, 2009, *Metode Penelitian*. Jakarta : Tarsito
- Pamudji, S. 1998, *Kepemimpinan Pemerintahan Di Indonesia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Pamudji, S. 1998. *Human Relations Pimpinan*. Yogyakarta, Andi Offset.
- Prawirosentono, Suyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja & Motivasi Karyawan*, BPFE Yogyakarta.
- Rafikul, Islam. 2008, *Employee Motivation: A Malaysian Perspective*, Kuala Lumpur, Malaysia.
- Ryas Rasyid, M, 2000, *Makna Pemerintahan: Tinjauan dari segi etika dan kepemimpinan*, Jakarta, Mutiara Sumber widya.
- Sardiman, A.M, 2004, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta : P.1. Rajagrafindo Persada.
- Siagian, Sondang P., 1996, *Teori dan Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta : Rineka Cipta.
- _____, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung : Alfabeta.
- Suradinata, Ermaya, 1995. *Psikologi Kepegawaian dan Peranan Pemimpin dalam Memotivasi Kerja*. Bandung : Ramadan.
- Syafiie, Inu Kencana, 2013, *Pengantar Ilmu Pemerintahan*, Rafika Aditama, Bandung.
- Vina, Chaitanya Ganta, 2008. *Motivation In The Workplace To Improve The Employee Performance*. Andhra University, Visakhapatnam.
- Wahjosumidjo, 1992. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta : Ghalian Indonesia.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah yang dititik beratkan kepada Daerah Kabupaten dan Kota.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 73 Tahun 2005 Tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah.

Keputusan Mendagri Nomor 159 Tahun 2004 Tentang Pedoman Organisasi Kelurahan.

Peraturan Daerah Kabupaten Deli Serdang Nomor 05 Tahun 2007 Tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah.

