

**MOTIVASI PIMPINAN PADA KANTOR KECAMATAN TEBING TINGGI
KABUPATEN BALANGAN****Muhammad Rajali¹, Munawarah², Akhmad Berkatillah³**

Program Studi Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai

E-mail : rajalimuhammad093@gmail.com**ABSTRAK**

Pimpinan memiliki peranan yang sangat penting untuk meningkatkan motivasi karena merupakan pimpinan tertinggi di wilayah kecamatan. Namun demikian pada Kantor kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Balangan masih terdapat permasalahan. Fenomena yang ada pada Kantor Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Balangan mengenai motivasi pimpinan yaitu kurangnya pemberian motivasi camat dalam bentuk pujian, kurangnya pemberian motivasi camat dalam bentuk dorongan, tidak adanya motivasi pimpinan dalam bentuk pengarahan tentang kedisiplinan. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : bagaimana motivasi pimpinan pada Kantor Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Balangan, faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi pimpinan pada Kantor Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Balangan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tipe diskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan *purposive sampling* dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sumber data berjumlah 13 orang. Setelah data terkumpul kemudian data di analisis dengan Teknik meliputi kondensasi data, penyajian data, verifikasi data, dan penarikan kesimpulan, dan uji kredibilitas data meliputi perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan, trigulasi, menggunakan bahan referensi dan mengadakan *membercheck*.

Kata Kunci : Motivasi, Pimpinan, Kecamatan Tebing Tinggi**ABSTRACT**

Leaders have a very important role in increasing motivation because they are the highest leaders in the sub-district area. However, at the Tebing Tinggi sub-district office, Balangan Regency, there are still problems. The phenomenon that exists at the Tebing Tinggi District Office, Balangan Regency regarding leadership motivation is the lack of providing sub-district head motivation in the form of praise, lack of providing sub-district head motivation in the form of encouragement, lack of leadership motivation in the form of direction regarding discipline. The problem formulation in this research is: what is the motivation of the leadership at the Tebing Tinggi District Office, Balangan Regency, what factors influence the motivation of the leadership at the Tebing Tinggi District Office, Balangan Regency. This research uses a qualitative approach with a qualitative descriptive type. The data collection technique uses purposive sampling with observation, interviews and documentation. Data sources numbered 13 people. After the data is collected, the data is analyzed using techniques including data condensation, data presentation, data verification, and drawing conclusions, and data credibility tests include extending observations, increasing persistence, triangulation, using reference materials and conducting member checks.

Keywords : Motivation, Leadership, Tebing Tinggi District**PENDAHULUAN**

Motivasi merupakan elemen krusial dalam mengarahkan perilaku individu menuju pencapaian tujuan organisasi (Khotimah, 2024). Dalam konteks pemerintahan, khususnya di tingkat kecamatan, motivasi memainkan peran vital dalam mendorong kinerja pegawai untuk memberikan pelayanan prima kepada masyarakat (Yusuf, 2022). Kecamatan sebagai ujung tombak pelayanan publik memerlukan pegawai yang termotivasi tinggi untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.

Kantor Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Balangan merupakan salah satu institusi pemerintahan yang berhadapan langsung dengan masyarakat dalam memberikan pelayanan. Sebagai pemimpin tertinggi di wilayah kecamatan, Camat memiliki tanggung jawab besar dalam memotivasi pegawainya agar dapat memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Namun, realitas di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan dan kenyataan terkait motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tebing Tinggi.

Berdasarkan observasi awal, teridentifikasi beberapa permasalahan terkait motivasi pegawai di Kantor Kecamatan Tebing Tinggi. Pertama, kurangnya pemberian motivasi dari Camat dalam bentuk pujian atau penghargaan atas kinerja luar biasa pegawai. Hal ini berdampak pada menurunnya semangat kerja pegawai karena merasa usaha mereka kurang diapresiasi. Kedua, minimnya dorongan dari Camat untuk meningkatkan inovasi dalam bekerja. Akibatnya, pegawai cenderung bekerja secara monoton dan kurang kreatif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Ketiga, tidak adanya arahan yang jelas dari pimpinan terkait kedisiplinan, sehingga banyak pegawai yang kurang disiplin, seperti datang terlambat dan pulang lebih awal.

Permasalahan-permasalahan tersebut mengindikasikan adanya kelemahan dalam aspek motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai di Kantor Kecamatan Tebing Tinggi. Padahal, motivasi dari pimpinan sangat penting dalam membentuk etos kerja dan meningkatkan produktivitas pegawai. Tanpa adanya motivasi yang kuat, pegawai cenderung bekerja sekadar memenuhi kewajiban tanpa ada dorongan untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi dan masyarakat yang dilayani (Cahyati and Adelia, 2024).

Motivasi kerja yang rendah pada pegawai Kantor Kecamatan Tebing Tinggi dapat berdampak negatif pada kualitas pelayanan publik yang diberikan. Masyarakat sebagai penerima layanan akan merasakan dampak langsung dari rendahnya motivasi pegawai, seperti pelayanan yang lambat, tidak ramah, atau bahkan tidak profesional. Hal ini tentunya bertentangan dengan upaya pemerintah untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik sebagaimana diamanatkan dalam berbagai regulasi.

Peran Camat sebagai pimpinan tertinggi di tingkat kecamatan menjadi sangat krusial dalam konteks ini. Camat tidak hanya berperan sebagai administrator pembangunan, tetapi juga sebagai motivator bagi pegawainya (Rahmadhani *et al.*, 2023). Sebagaimana tertuang dalam Peraturan Bupati Balangan Nomor 72 Tahun 2021 tentang Tugas Pokok Camat, seorang Camat memiliki kewenangan yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan (Situmorang, 2023). Dalam menjalankan tugas tersebut, Camat dituntut untuk mampu menggerakkan dan memotivasi bawahannya agar dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Keberhasilan Camat dalam memotivasi pegawainya akan berdampak signifikan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan (Gulo, 2024). Motivasi yang tepat dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, meningkatkan kreativitas dan inovasi, serta meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diemban. Sebaliknya, kurangnya motivasi dari pimpinan dapat mengakibatkan penurunan moral dan produktivitas kerja pegawai.

Dalam konteks Kantor Kecamatan Tebing Tinggi, penting untuk mengkaji lebih dalam mengenai motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai. Hal ini mencakup berbagai aspek motivasi sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan, yang meliputi kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan dorongan mencapai tujuan. Pemahaman yang komprehensif terhadap aspek-aspek motivasi ini akan membantu dalam

mengidentifikasi kelemahan dan potensi perbaikan dalam praktik kepemimpinan di Kantor Kecamatan Tebing Tinggi.

Kebutuhan fisik, sebagai salah satu aspek motivasi, berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan dasar pegawai seperti gaji yang layak, lingkungan kerja yang nyaman, dan fasilitas kerja yang memadai (Kurniahadi, 2024). Pemenuhan kebutuhan fisik ini menjadi landasan bagi terbentuknya motivasi kerja yang lebih tinggi. Sementara itu, kebutuhan rasa aman mencakup jaminan keamanan kerja, kepastian karir, dan perlindungan terhadap risiko pekerjaan. Rasa aman dalam bekerja akan mendorong pegawai untuk lebih fokus pada tugas-tugasnya tanpa dihantui kekhawatiran akan masa depan karirnya.

Aspek kebutuhan sosial juga tidak kalah penting dalam membentuk motivasi kerja pegawai (Kasman, 2021). Hubungan yang harmonis antar pegawai, serta antara pegawai dengan pimpinan, akan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Camat sebagai pimpinan memiliki peran penting dalam memfasilitasi terpenuhinya kebutuhan sosial ini, misalnya melalui kegiatan-kegiatan yang mempererat hubungan antar pegawai atau menciptakan budaya kerja yang kolaboratif.

Kebutuhan akan penghargaan merupakan aspek motivasi yang sering kali terabaikan. Pegawai yang merasa dihargai atas kinerjanya akan cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi. Penghargaan ini tidak selalu harus dalam bentuk materi, tetapi bisa juga berupa pujian, pengakuan, atau kesempatan untuk mengembangkan diri. Dalam konteks Kantor Kecamatan Tebing Tinggi, kurangnya penghargaan dari pimpinan terhadap kinerja pegawai yang baik menjadi salah satu permasalahan yang perlu diaddresses.

Terakhir, kebutuhan dorongan mencapai tujuan berkaitan dengan bagaimana pimpinan mampu menginspirasi pegawainya untuk terus berkembang dan mencapai target-target yang telah ditetapkan. Hal ini mencakup pemberian tantangan kerja yang sesuai, penetapan target yang jelas, serta dukungan untuk pengembangan kompetensi pegawai (Iswahyudi *et al.*, 2023). Camat sebagai pimpinan diharapkan mampu memberikan arahan yang jelas mengenai tujuan organisasi dan bagaimana peran setiap pegawai dalam mencapai tujuan tersebut.

Mengingat pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik, maka penelitian mengenai motivasi pimpinan di Kantor Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Balangan menjadi sangat relevan dan penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat mengungkap realitas motivasi yang diberikan oleh pimpinan, mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi tersebut, serta merumuskan rekomendasi untuk perbaikan ke depannya.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang komprehensif mengenai praktik motivasi yang diterapkan oleh pimpinan di Kantor Kecamatan Tebing Tinggi. Hasil penelitian ini nantinya dapat menjadi bahan evaluasi bagi pimpinan untuk meningkatkan efektivitas motivasi yang diberikan kepada pegawai. Selain itu, temuan penelitian juga dapat menjadi referensi bagi instansi pemerintah lainnya dalam mengembangkan strategi motivasi yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik.

Lebih jauh lagi, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu administrasi publik, khususnya dalam aspek kepemimpinan dan motivasi di sektor pemerintahan. Pemahaman yang lebih baik mengenai dinamika motivasi di tingkat kecamatan akan membantu dalam merumuskan kebijakan dan strategi yang lebih tepat untuk meningkatkan kinerja aparatur pemerintah di tingkat grassroots.

Dengan mempertimbangkan urgensi dan relevansi tema penelitian ini, maka penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul "Motivasi Pimpinan Pada Kantor

Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Balangan". Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan kunci mengenai bagaimana motivasi pimpinan diterapkan dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhinya. Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan baik secara teoritis maupun praktis dalam upaya meningkatkan kualitas kepemimpinan dan motivasi di lingkungan pemerintahan, khususnya di tingkat kecamatan.

METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Balangan, Provinsi Kalimantan Selatan, dengan situs penelitian di Kantor Kecamatan Tebing Tinggi. Lokasi ini dipilih karena dekat dengan tempat tinggal peneliti, memudahkan pengumpulan data. Fokus penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan di Kantor Kecamatan Tebing Tinggi mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Menurut Creswell, penelitian kualitatif menggambarkan situasi kompleks melalui kata-kata dan laporan terperinci dari pandangan responden dalam situasi alami. Penelitian ini bersifat deskriptif dan menggunakan analisis induktif, menonjolkan proses dan makna dari perspektif informan. Landasan teori dalam penelitian kualitatif berfungsi sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan serta sebagai bahan pembahasan hasil penelitian.

3. Tipe Penelitian

Penelitian ini merupakan tipe penelitian deskriptif, di mana peneliti berusaha menggambarkan keadaan objek penelitian berdasarkan fakta-fakta yang ada di lapangan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan fenomena yang berkaitan dengan kepemimpinan di Kantor Kecamatan Tebing Tinggi dalam memotivasi pegawai.

4. Data dan Sumber Data

- a. Data Primer: Data ini diperoleh langsung dari sumber asli atau pertama, yaitu melalui observasi dan wawancara dengan informan.
- b. Data Sekunder: Data sekunder melengkapi informasi yang dibutuhkan dan biasanya berupa catatan atau laporan yang telah tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

- a. Observasi: Peneliti mengamati fenomena secara langsung di objek penelitian.
- b. Wawancara: Dilakukan untuk menggali informasi secara mendalam dari informan.
- c. Dokumentasi: Mengumpulkan dokumen-dokumen yang relevan dengan permasalahan penelitian.

6. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan selama pengumpulan data. Menurut Miles dan Huberman, terdapat tiga teknik analisis data kualitatif:

- a. Reduksi Data: Merupakan proses menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, dan membuang data yang tidak perlu sehingga kesimpulan akhir dapat diambil.
- b. Penyajian Data: Data disusun dalam bentuk naratif, matriks, grafik, jaringan, dan bagan untuk memudahkan penarikan kesimpulan.
- c. Penarikan Kesimpulan: Merupakan hasil analisis yang digunakan untuk mengambil tindakan.

7. Uji Kredibilitas Data

Uji kredibilitas data bertujuan untuk menilai kebenaran temuan penelitian kualitatif. Sugiyono (2014) menjelaskan bahwa perpanjangan pengamatan, triangulasi, pengecekan sejawat, dan analisis kasus negatif adalah beberapa cara untuk meningkatkan kredibilitas data penelitian.

PEMBAHASAN

A. Motivasi Pimpinan Pada Kantor Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Balangan

1. Kebutuhan Fisik

Kebutuhan fisik adalah kebutuhan akan fasilitas penunjang yang didapatkan ditempat kerja, misalnya, menyediakan tempat istirahat yang nyaman pada saat jam istirahat, memberikan jaminan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

a. Menyediakan tempat yang nyaman pada jam istirahat

Yaitu dengan memberikan fasilitas yang nyaman untuk digunakan seperti, area – area khusus yang disediakan untuk kebutuhan para pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa Motivasi Pimpinan Pada Kantor Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Balangan sudah baik, karena mempunyai berbagai macam tempat atau rest area dan semacamnya seperti, mushola, gajebu dan ruangan – ruangan yang bisa dimanfaatkan untuk bersantai pada jam istirahat yang Bersama dengan jam makan siang, mereka memanfaatkan tempat – tempat yang ada tersebut sesuai keperluan masing – masing pegawai.

b. Memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Yaitu dengan memberikan hak – hak kepada para pegawai untuk melaksanakan cuti sesuai dengan ketentuan pemerintah yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang – undangan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa Motivasi Pimpinan Pada Kantor Kecamatan Tebing tinggi Kabupaten Balangan itu sudah sesuai dengan prosedur ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan sudah disepakati oleh semua pihak termasuk para pegawai

2. Kebutuhan akan rasa aman

Kebutuhan – kebutuhan akan rasa aman ini, diantaranya adalah seperti menciptakan kondisi kerja yang aman, memberikan jaminan keamanan melalui asuransi kecelakaan kerja

a. Menciptakan kondisi kerja yang aman

Yaitu dengan menyediakan sarana dan prasarana yang dapat menjamin keamanan para pegawai agar bisa menciptakan kenyamanan dalam melakukan suatu pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa Motivasi Pimpinan Pada Kantor Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Balangan sudah baik, karena telah menyediakan keamanan untuk menjamin keselamatan dan ketentraman para pegawai dalam bekerja dengan menyediakan Satpol PP.

b. Memberikan jaminan keamanan melalui asuransi kecelakaan kerja.

Yaitu suatu asuransi yang disediakan sebuah kantor untuk menjamin para pegawainya apabila disuatu saat terjadi hal yang tidak diinginkan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa Motivasi Pimpinan Pada Kantor Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Balangan sudah baik, pada Kantor ini setiap pegawainya baik PNS maupun honorer itu sudah terjamin asuransi kecelakaan kerja,

namun untuk PNS mungkin ada asuransi khusus dan untuk honorer lainnya itu terjamin BPJS.

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan Bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi Bersama – sama, contohnya perasaan untuk tidak diremehkan, hubungan dengan pegawai pada bidang lain.

a. Perasaan tidak diremehkan (adil)

Yaitu suatu keadilan seorang Pimpinan dalam memberikan suatu tugas kepada para pegawainya, menjalin komunikasi yang baik kepada para bawahan dan tidak saling meremehkan satu sama lain.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa Motivasi Pimpinan Pada Kantor Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Balangan sudah baik, Seorang Camat Pada Kantor Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Balangan sudah cukup adil dalam bersikap kepada seluruh pegawainya, Beliau tidak pernah meremehkan dan membedakan antara atasan dan bawahan.

b. Perasaan diikutsertakan

Yaitu suatu perilaku seorang Pimpinan yang sudah melibatkan seluruh pegawainya baik itu atasan maupun bawahan semuanya kompak bekerja sama dan bermusyawarah dalam memutuskan suatu ketetapan yang disetujui Bersama.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa motivasi Pimpinan Pada Kantor Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Balangan sudah baik, Pimpinannya selalu melibatkan seluruh pegawai dan bekerja Bersama serta melakukan musyawarah untuk membuat suatu keputusan agar keinginan untuk mencapai tujuan Bersama bisa dengan mudah terlaksana.

4. Kebutuhan social

Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai seseorang, contohnya memberikan pujian kepada pegawai yang berprestasi, pekerjaan pegawai dapat memuaskan Camat dan seluruh pegawai lainnya.

a. Memberikan penghargaan dalam bentuk pujian bagi yang berprestasi

Yaitu suatu kebiasaan yang selalu dilakukan oleh seorang Pimpinan Ketika ada pegawai yang berprestasi akan diberikan penghargaan baik berupa kenaikan pangkat atau pujian hal itu dilakukan agar seorang pegawai yang berprestasi tersebut bisa bersemangat untuk mengembangkan keahliannya dan meningkatkan inovasi – inovasi yang lebih baik.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa Motivasi Pimpinan Pada Kantor Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Balangan sudah baik, Pimpinannya selalu memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki keahlian dibidangnya dan prestasi yang dapat dibanggakan akan diberikan penghargaan dalam bentuk pujian atas hasil yang telah dia capai dan akan terus diberikan dukungan untuk lebih meningkatkan prestasinya itu.

b. Pekerjaan pegawai dapat memuaskan seluruh Pimpinan dan pegawai lainnya.

Mengenai tingkat kepuasan itu tidak bisa diukur, karena semakin banyaknya pegawai yang mempunyai kemampuan pada bidang – bidang tertentu. Tingkat kepuasan hanya bisa dirasakan oleh individu itu sendiri karena setiap pegawai memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa Motivasi Pimpinan Pada Kantor Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Balangan sudah baik, mengenai

kepuasan Pimpinan dan seluruh pegawai atas hasil kerja yang telah dilakukan itu hanya terletak pada diri masing – masing Pimpinan dan pegawainya karena pada hakikatnya tingkat kepuasan seseorang itu tidak sama, maka yang bisa merasakan apakah seorang itu puas atau tidaknya Kembali kepada diri masing – masing, tetapi untuk Pimpinan sendiri itu sudah cukup puas terhadap kinerja pegawainya.

5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan

Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya, kesempatan untuk melakukan kerja kreatif atau mengembangkan ide – ide (gagasan), perasaan pemenuhan diri (tercapainya apa yang diharapkan)

a. Kesempatan untuk melakukan kerja kreatif dan mengembangkan gagasan.

Yaitu suatu kesempatan yang diberikan oleh Pimpinan kepada para pegawainya untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki masing – masing pegawai agar mereka bisa terus berinovasi meningkatkan keahlian mereka pada bidang masing – masing.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa Motivasi Pimpinan Pada Kantor Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Balangan sudah baik, Pimpnannya selalu memberikan kesempatan kepada para pegawainya untuk berinovasi dan melahirkan ide – ide agar bisa meningkatkan kinerja untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

b. Perasaan pemenuhan diri (tercapainya apa yang diharapkan)

Yaitu keinginan oleh masing – masing pegawai yang disesuaikan dengan kemampuan dan keahliannya pada bidang – bidang tertentu untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa Motivasi Pimpinan Pada Kantor Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Balangan sudah baik, Seorang Camat selalu memberikan motivasi kepada pegawainya agar dorongan dalam mencapai tujuan bisa dengan mudah tercapai dalam melangkah ketingkat kedudukan yang lebih tinggi, maka disini menyimpulkan bahwa benar Kantor Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Balangan mempunyai seorang Camat yang selalu memberi arahan, motivasi serta dorongan dalam mencapai tujuan tersebut, dan para pegawai selalu dibimbing dan dibina sesuai dengan kemampuannya agar bisa berinovasi dan mengembangkan keahliannya dibidang masing – masing agar mempunyai wawasan yang luas dan mampu memenuhi kreteria kedudukan dan kenaikan pangkat yang dibutuhkan.

B. Faktor yang mempengaruhi Motivasi Pimpinan Pada Kantor Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Balangan

1. Faktor pendorong Motivasi Pimpinan Pada Kantor Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Balangan

Motivasi seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor pendorong, baik dalam diri maupun dari lingkungan kerja

Hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh penulis menyangkut dengan faktor pendorong apa saja yang mempengaruhi Motivasi Pimpinan Pada Kantor Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Balangan, maka dapat disimpulkan bahwa sudah baik pada kantor ini ada banyak faktor pendorong yang dapat mempengaruhi seseorang Camat dalam meningkatkan motivasi pada pegawainya seperti harus saling mengingatkan agar selalu bersikap disiplin, bekerja dengan penuh tanggung jawab, bekerja sesuai tupoksi masing – masing dan dapat menciptakan kesejahteraan bagi para pegawai, itu merupakan kunci utama dalam meningkatkan motivasi, namun ada yang berperan penting dalam meningkatkan motivasi yaitu adanya kerja sama yang terjalin secara kekeluargaan agar motivasi kepada para pegawai bisa tercapai sesuai

denga napa yang diinginkan.

2. Faktor penghambat Motivasi Pimpinan Pada Kantor Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Balangan

Faktor penghambat terhadap motivasi adalah kendala atau halangan yang dihadapi seorang pemimpin dalam melakukan motivasi terhadap bawahannya.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh penulis menyangkut dengan faktor penghambat apa saja yang mempengaruhi Motivasi Pimpinan Pada Kantor Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Balangan, maka dapat disimpulkan bahwa tidak baik pada kantor ini ada banyak faktor penghambat yang dapat mempengaruhi seorang Pemimpin dalam meningkatkan motivasi pada para pegawainya seperti diperlukannya Langkah – Langkah perbaikan yang mencakup peningkatan dukungan dari atasan, menciptakan kerja yang kondusif, penyediaan sumber daya yang memadai, penyederhanaan proses birokrasi, serta perhatian terhadap kompensasi yang adil, penghargaan atas kerja keras, dan penyedia program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan. Dengan memperbaiki masalah penghambatnya diharapkan motivasi Pimpinan di Kantor Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Balangan dapat ditingkatkan sehingga berdampak positif pada kinerja dan efektivitas penyelenggaraan Pemerintahan Lokal.

SIMPULAN

Motivasi Pimpinan Pada Kantor Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Balangan sudah baik, dapat dilihat dari segi kebutuhan fisiknya seperti sudah tercukupinya segala fasilitas dan kebutuhan secara fisik agar membuat Pimpinan dan seluruh pegawai yang ada didalam ruang lingkup tersebut merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya dan juga sudah memberikan libur dan cuti sesuai dengan peraturan. Kebutuhan akan rasa aman yang sudah baik terjamin pada kantor tersebut sudah menyediakan keamanan dengan adanya Satpol PP sehingga para pegawai merasa aman dalam bekerja dan juga sudah menyediakan asuransi kerja terhadap para pegawainya. Kebutuhan sosial yang terjalin sudah baik saat melakukan pekerjaan selalu bekerja sama dan bermusyawarah untuk membuat keputusan dan juga Pimpinan sudah bersikap adil terhadap bawahannya dan tidak membedakan satu dengan yang lainnya. Selanjutnya kebutuhan akan penghargaan sudah baik dengan selalu dilakukan agar bisa membuat para pegawai semangat dan termotivasi untuk mengembangkan inovasi-inovasi mereka, mengasah keahlian agar bisa mencapai tujuan secara maksimal, akan ada diberikan penghargaan berupa pujian dan kenaikan pangkat kepada pegawai yang berprestasi agar timbul rasa kepuasan tentunya didalam diri individu itu sendiri. Dan terakhir menyangkut dorongan dalam mencapai tujuan sudah baik didalam Kantor Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Balangan dilihat dari hasil penelitian yang penulis lakukan bahwa dikantor ini Pimpinan selalu mendorong setiap pegawainya untuk mengembangkan kreatifitas dan kemampuan mereka agar tujuan yang akan dicapai demi kepentingan bersama bisa terarah untuk melangkah dalam tingkat kedudukan yang lebih tinggi.

1. Faktor apa saja yang mempengaruhi Motivasi Pimpinan Pada Kantor Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Balangan.

Pada Kantor Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Balangan ini ada 2 faktor yang mempengaruhi Motivasi Pimpinan Pada Kantor Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Balangan yaitu faktor pendorong dan penghambat.

faktor pendorongnya sudah baik karena dapat mempengaruhi seorang Pemimpin dalam memotivasi para pegawainya seperti : harus saling mengingatkan agar selalu bersikap disiplin, bekerja dengan penuh tanggung jawab, bekerja sesuai tupoksi masing-masing dan dapat menciptakan kesejahteraan bagi para pegawai, itu merupakan kunci utama dalam meningkatkan suatu motivasi, namun ada yang lebih berperan dalam meningkatkan motivasi yaitu adanya kerja sama yang terjalin secara kekeluargaan agar motivasi terhadap para pegawai bisa tercapai sesuai dengan apa yang diinginkan.

Sedangkan faktor penghambatnya tidak baik karena menghambat pemberian motivasi seperti : kurangnya dukungan dari atasan, penyediaan sumber daya yang memadai, penyederhanaan proses birokrasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta perhatian terhadap kompensasi yang adil, penghargaan atas kerja keras, dan penyedia program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjasmari, N.M.M. (2022) ‘Pelayanan Kesehatan Pasien BPJS Rawat Jalan Pada Puakesmas Mabuun Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong’.
- Anjasmari, N.M.M. (2023) ‘KINERJA PEGAWAI PADA UNIT PELAYANAN PENDAPATAN DAERAH (UPPD) SISTEM ADMINISTRASI MANUNGGAL SATU ATAP (SAMSAT) KECAMATAN DAHA SELATAN KABUPATEN HULU SUNGAI SELATAN’, *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(6), pp. 2163–2171.
- Anshari, M.R. (2023) ‘ANALISIS KUALITAS PELAYANAN PUBLIK PADA KANTOR KECAMATAN SUNGAI TABUKAN KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA’, *Cross-border*, 6(1), pp. 28–41.
- Arlan, A.S. and Aida, N. (2023) ‘Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Masyarakat di Puskesmas Pagat Kecamatan Batu Benawa Kabupaten Hulu Sungai Tengah’, *Administratus*, 7(2), pp. 38–53.
- Cahyati, I.K. and Adelia, M. (2024) ‘Kepemimpinan dan Budaya Organisasi: Kunci Optimalisasi Kinerja di Tempat Kerja’, *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1(3), p. 14.
- Febriadi, H. (2022) ‘KUALITAS PELAYANAN PUBLIK DALAM PENYELENGGARAAN PEMILU LANGSUNG DI INDONESIA’, *Al Iidara Balad*, 4(2), pp. 34–41.
- Gulo, A. (2024) ‘PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT MANDREHE KABUPATEN NIAS BARAT’, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(1), pp. 79–90.
- Hidayatullah, G.M. (2024) ‘PENERAPAN PELAYANAN PRIMA PADA MAL PELAYANAN PUBLIK KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA’, *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(3), pp. 1219–1229.
- Iswahyudi, M.S. *et al.* (2023) *Kepemimpinan Organisasi: Teori Dan Praktik*. PT. Green Pustaka Indonesia.

- Kasman, P.S.P. (2021) ‘Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bank Syariah Indonesia: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja dan Perubahan Organisasi (Literature Review Manajemen)’, *Jurnal manajemen pendidikan dan ilmu sosial*, 2(2), pp. 689–696.
- Khotimah, J. (2024) ‘Peran Penting Budaya Organisasi Dalam Kepemimpinan Suatu Perusahaan’, *Jurnal Multidisiplin Inovatif*, 8(4).
- Kurniahadi, D. (2024) ‘PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT DJATIROTO DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING’, *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(12), pp. 2765–2779.
- Muhammad Hidayatullah, G. (2021) ‘Pelayanan Isbat Nikah Wilayah Kerja Kantor Pengadilan Agama Amuntai Kelas 1b Kabupaten Hulu Sungai Utara’, *Jurnal Niara*, 14(3), pp. 213–223. Available at: <https://doi.org/10.31849/niara.v14i3.7384>.
- Noorrahman, M.F., Rizal, M. and Sairin, M. (2022) ‘Peran Administrasi Publik dalam Meningkatkan Kinerja dalam Aspek Kepuasan Kerja pada Pejabat Struktural Akademik di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai Kabupaten Hulu Sungai’, *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 1(1), pp. 155–163.
- Noorrahman, M.F. and Sairin, M. (2023) ‘ANALISIS KINERJA PEGAWAI TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PADA UPT PUSKESMAS RAWAT INAP DANAU PANGGANG KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA’, *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(12), pp. 5475–5481.
- Paulina, S. (2021) ‘KUALITAS PELAYANAN PENCATATAN NIKAH DIKANTOR URUSAN AGAMA KECAMATAN PARINGIN PADA MASA PANDEMI COVID 19’, *Al’iidara Balad*, 3(2), pp. 27–39.
- Paulina, S. (2023) ‘PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN ADMINISTRASI PERNIKAHAN DIKANTOR URUSAN AGAMA KECAMATAN PARINGIN SELATAN KABUPATEN BALANGAN’, *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(12), pp. 5431–5439.
- Rahmadhani, D. *et al.* (2023) ‘Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kompetensi Pedagogik Guru Penjasorkes: Studi Kasus Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Tenggaraong’, *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan*, 3, pp. 33–40.
- Rifani, J. and Febriadi, H. (2021) ‘KUALITAS PELAYANAN TERHADAP PELANGGAN PADA PLASA TELKOM AMUNTAI AREA KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA’, *INOVATIF*, 3(1).
- Setiawan, I. (2022) ‘ANALISIS PELAYANAN IGD DALAM MERAWAT PASIEN SUSPECT CORONA VIRUS DI BLUD PAMBALAH BATUNG AMUNTAI’, *Al Iidara Balad*, 4(1), pp. 41–48.
- Setiawan, I. and Zannah, R. (2022) ‘PELAYANAN REHABILITASI PADA KANTOR BADAN NARKOTIKA NASIONAL KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA’, *Al Iidara Balad*, 4(2), pp. 22–27.
- Situmorang, L.S. (2023) ‘Implementasi Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2021 tentang Percepatan Penurunan Stunting (Studi Kasus di Kelurahan Sicanang Kecamatan Medan Belawan)’. Universitas Medan Area.
- Urahmah, N. and Andri, A. (2023) ‘KUALITAS PELAYANAN PEMBUATAN PASPOR DI UNIT KERJA IMIGRASI KELAS I TPI BANJARMASIN DI KABUPATEN BALANGAN’, *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(8), pp. 3233–3241.
- Yusuf, M. (2022) ‘Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Kepemimpinan Camat, Budaya Organisasi dan Bimbingan Teknis (Studi Kasus pada Pegawai Kecamatan di Kabupaten Bireuen)’, *Jurnal Kebangsaan*, 11(22), pp. 1–8.