

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan wadah bagi manajemen, manajemen berisikan unsur yaitu struktur organisasi yang tertata, terarah kepada tujuan dan sasaran, dilakukan melalui usaha orang-orang, lalu menggunakan sistem dan prosedur. Organisasi terbentuk karena adanya manusia yang memiliki tujuan yang sama, sumber daya manusia memiliki peran penting di dalam suatu organisasi sebab sumberdaya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan dalam proses pengambilan keputusan. Tujuan manajemen sumberdaya manusia secara umum yaitu untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang (manusia).

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif dan keikutsertaan pegawai atau karyawan itu sendiri, meskipun dibantu alat dan fasilitas yang dimiliki organisasi yang begitu canggihnya. Mengatur pegawai atau karyawan bukan hal yang mudah karena masing-masing mempunyai latar belakang, pikiran, perasaan dan keinginan yang berbeda yang dibawa kedalam organisasi.

Setiap organisasi perlu meningkatkan kemampuan pegawai dan profesional pegawai agar organisasi tersebut bisa berkembang dan tetap bertahan, dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusia tidak lepas dari bagaimana seorang pimpinan dalam suatu organisasi menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai seorang pemimpin. Salah satu fungsi pemimpin adalah motivasi. Pemberian motivasi merupakan hal yang sangat penting sebagai daya pendorong yang harus diperhatikan oleh pimpinan dalam setiap organisasi jika seorang pemimpin menginginkan setiap pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap suatu pencapaian tujuan organisasi, karena dengan motivasi seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Motivasi pemimpin harus memfokuskan kepada disiplin kerja para pegawainya sehingga pelaksanaan suatu organisasi akan berjalan dengan optimal. Disiplin adalah kesadaran seseorang untuk menaati semua peraturan sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Seseorang dalam usahanya mencapai tujuan-tujuan dalam setiap suasana sosial, tidak hanya pada aktivitasnya sendiri tetapi juga bagaimana hubungan aktivitas itu dengan yang sedang dilakukan orang lain. Suatu organisasi atau instansi dalam mencapai suatu tujuan sangat ditentukan oleh profesionalitas juga ditentukan oleh disiplin para pegawainya. Maka dari itu pegawai yang disiplin kerjanya baik akan sadar terhadap tugas dan tanggung jawabnya secara sukarela tanpa adanya paksaan.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Kecamatan adalah perangkat daerah kabupaten sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu yang dipimpin oleh seorang Camat. Di Indonesia sebuah kecamatan atau kabupaten adalah pembagian dari kabupaten/kota. Camat yang berkedudukan dibawah bupati/kota yang bertanggung jawab kepada Bupati/Kota melalui Sekretaris Daerah kabupaten/kota.

Kecamatan mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan pemerintah yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dalam rangka pelaksanaan urusan pemerintahan, pengoordinasi penyelenggaraan pemerintah, pelayanan publik dan pembinaan masyarakat. Peran aparatur pemerintah daerah dalam menyelenggarakan otonomi daerah sangat dominan. Salah satu tantangan yang dihadapi pemerintah adalah harus mampu melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya sebagai konsekuensi dari semakin kritisnya masyarakat serta semakin luasnya tuntutan masyarakat terhadap peningkatan mutu pelayanan aparatur pemerintah.

Salah satu wujud peranan para penyelenggara pemerintah di daerah perlu adanya disiplin kerja yang tinggi. Namun pada kenyataannya selama ini sebagian aparatur pemerintah perilakunya sesuai dengan harapan organisasi, dan sebagian lain yang perilakunya cukup diterima, namun ada pula beberapa pegawai aparatur pemerintah yang sering menimbulkan

masalah salah satunya ketidakdisiplinan. Salah satu wujud untuk menyelesaikan masalah tersebut ialah, organisasi untuk mencapai tujuan dan dalam memenuhi tuntutan masyarakat hendaknya memperhatikan sumberdaya manusia dari para birokrat untuk meningkatkan disiplin kerjanya. Keberadaan disiplin kerja pegawai memiliki hubungan erat dengan pemberian motivasi. Pemberian motivasi yang dilakukan Camat akan berdampak pada kedisiplinan pegawainya.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil menyebutkan bahwa disiplin pegawai adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Pembangunan aparatur negara diarahkan untuk meningkatkan kualitas aparatur negara agar lebih memiliki sikap dan perilaku yang disiplin, pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, keadilan sehingga dapat memberikan pelayanan dan pengayoman kepada masyarakat sesuai dengan tuntunan pembangunan itu sendiri. Maka dari itu Pegawai Negeri Sipil diharuskan mempunyai sikap disiplin, namun dalam pelaksanaannya, masih banyak pegawai yang melakukan pelanggaran mengenai kedisiplinan. Seperti yang peneliti temukan di Kantor Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan.

Kecamatan Cipicung adalah sebuah organisasi pemerintahan yang memberikan pelayanan kepada masyarakat, yang wilayah kerjanya berada

di lingkup wilayah kerja Kabupaten Kuningan. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti, Pegawai Kantor Kecamatan Cipicung masih belum disiplin dalam melakukan pekerjaannya seperti ada beberapa pegawai yang datang terlambat di jam operasional, keluyuran/tidak ada pada saat jam kerja, keluar kantor bukan karena kepentingan pekerjaan dan pulang kerja tidak sesuai dengan peraturan jam kerja yang telah telah ditentukan, lalu kurang nya komunikasi antara pegawai dan camat ketika pegawai tidak datang ke kantor juga saat pulang sebelum jam operasional berakhir. Hal ini menunjukkan disiplin kerja pegawai kurang, dan menyebabkan suatu pekerjaan menjadi terhambat.

Oleh karenanya pemberian motivasi yang terarah dari pimpinan akan mengembangkan segenap daya dan potensi serta disiplin kerja yang dimiliki untuk bisa digunakan semaksimal mungkin dalam mewujudkan tujuan organisasi. Disiplin kerja juga merupakan landasan dari setiap organisasi dalam pencapaian suatu tujuan organisasi, karena apabila suatu instansi dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan disiplin kerja yang sebaik-baiknya, maka instansi tersebut sudah dapat mengoptimalkan penggunaan sumberdaya manusia yang baik. Maka penulis tertarik untuk mengangkat judul : **“Motivasi Camat Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut : **“Belum Optimalnya Motivasi Camat dalam meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan”**.

1.3 Identifikasi Masalah

- a. Bagaimana motivasi Camat dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan ?
- b. Bagaimana disiplin kerja para pegawai di Kantor Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan ?
- c. Faktor apa saja yang menghambat Camat dalam memotivasi disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan ?
- d. Upaya-upaya apa saja yang dilakukan Camat dalam memberikan motivasi pada pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja di Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan agar lebih optimal ?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian yaitu :

- a. Untuk mengetahui motivasi Camat dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan.
- b. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja para pegawai di Kantor Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan.

- c. Untuk mengetahui faktor apa saja yang menghambat Camat dalam memotivasi disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan.
- d. Untuk mengetahui upaya-upaya apa saja yang dilakukan Camat dalam memberikan motivasi pada pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja di Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan agar lebih optimal.

1.5 Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Teoritis

Secara Teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemikiran bagi mahasiswa itu sendiri mengenai motivasi Camat dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan.

b. Kegunaan Praktis

- a) Secara Praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk Camat Kecamatan Cipicung dalam upaya memberikan motivasi kepada pegawai.
- b) Dan diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran bagi pegawai dalam mengoptimalkan disiplin kerjanya

1.5 Kerangka Pemikiran

Motivasi berasal dari kata “*movere*” dalam bahasa Latin yang artinya bergerak. Berbagai hal yang biasanya terkandung dalam berbagai definisi tentang motivasi antara lain adalah keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran dorongan dan insentif agar mereka mau bekerja keras dengan

memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut Sondang P. Siagian (2012:138) tentang motivasi sebagai berikut:

“Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”.

Pada dasarnya kunci keberhasilan suatu organisasi terletak pada pimpinan yang mampu menggerakkan bawahannya, pemberian motivasi yang dilakukan pemimpin akan mampu merangsang pegawai untuk menghasilkan semangat kerja yang tinggi sehingga akan tercipta prestasi kerja yang baik karena mereka menjalankannya sesuai dengan tanggung jawabnya agar sasaran atau tujuan organisasi tercapai. Itulah sebabnya kepemimpinan mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi, sebab keberhasilan seorang pimpinan dalam menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan dan kebijaksanaan pimpinan menciptakan motivasi di dalam diri setiap orang atau bawahannya tersebut.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2018:219) definisi motivasi adalah : “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Motivasi atau daya penggerak dilakukan agar satu sama lain mau bekerja sama, bekerja keras, bekerja efektif dan terintegrasi. Sedangkan kegairahan kerja seseorang itu akan muncul apabila adanya penggerak atau motivasi. Maka dari itu pemberian daya penggerak untuk menciptakan kegairahan seseorang dalam pencapaian tujuan agar mencapai kepuasan baik untuk dirinya sendiri maupun orang lain itu sangat penting karena saling berkaitan satu sama lain.

Dari pengertian menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu pemberian daya penggerak atau pendorong yang menciptakan kegairahan kerja seseorang. Dilakukan agar satu sama lain mau bekerja sama, bekerja keras, bekerja efektif dan terintegrasi dalam pencapaian tujuan agar mencapai kepuasan baik untuk dirinya sendiri maupun orang lain. Maka dari itu mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian dari pimpinan melakukan usaha pemotivasian pada pegawai melalui serangkaian usaha tertentu dengan kebijakan organisasi sangat perlu, sehingga motivasi pegawai dalam bekerja akan terjaga.

Menurut David Mc. Clelland dalam Malayu S.P Hasibuan (2018:97) menyebutkan dimensi atau pola motivasi yang menonjol :

1. Motivasi Prestasi (*Achievement Motivation*)
2. Motivasi Afiliasi (*Affiliation Motivation*)
3. Motivasi Kompetensi (*Competence Motivation*)
4. Motivasi Kekuasaan (*Power Motivation*)

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1). Motivasi Prestasi (*Achievement Motivation*)

Motivasi Prestasi yaitu suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan dan pertumbuhan.

Tipe motivasi ini yaitu mempunyai dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, dan berusaha untuk berhasil. Orang yang memiliki motivasi prestasi yang tinggi akan selalu ingin mencari prestasi, ingin selalu unggul, dan menyukai tantangan untuk mencapai suatu kemajuan.

2). Motivasi Afiliasi (*Affiliation Motivation*)

Motivasi Afiliasi adalah dorongan untuk melakukan hubungan-hubungan dengan orang lain.

Motivasi ini adalah keinginan atau dorongan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab. Yang memiliki motivasi afiliasi tinggi ingin selalu membangun interaksi atau hubungan pertemanan persahabatan dengan orang lain.

3). Motivasi Kompetensi (*Competence Motivation*)

Motivasi Kompetensi adalah dorongan untuk berprestasi baik dengan melakukan pekerjaan yang bermutu.

Pemberian motivasi kompetensi merupakan wujud perhatian dan pengakuan organisasi atau pimpinan kepada pegawainya. Peningkatan kompetensi merupakan kesempatan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja agar berkembang lebih maju jika peningkatan kompetensi disesuaikan dengan pendidikan yang dimiliki karyawan tersebut.

4). Motivasi Kekuasaan (*Power Motivation*)

Motivasi Kekuasaan yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan.

Motivasi Kekuasaan keinginan membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya. Orang dengan kekuasaan yang tinggi adalah orang yang memiliki wewenang dalam pengambilan keputusan, kebutuhan untuk berkuasa, ingin selalu memiliki pengaruh, efektif dan disegani.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:193) definisi disiplin yaitu :

“Disiplin Kerja yaitu Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawab nya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan”.

Seseorang yang berhasil atau berprestasi biasanya adalah mereka yang memiliki disiplin kerja yang tinggi. Seseorang yang sehat dan kuat biasanya mempunyai disiplin kerja yang baik, itu artinya ia mempunyai keteraturan dan ketertiban. Individu yang berdisiplin tinggi cenderung lebih teratur dalam segala hal seperti masuk dan pulang tepat waktu, taat pada peraturan dan tata tertib yang berlaku serta membina hubungan baik dengan sesama pegawai. Suatu organisasi atau instansi dalam mencapai suatu tujuan sangat ditentukan oleh profesionalitas juga ditentukan oleh disiplin para pegawainya. Maka dari itu pegawai yang disiplin kerjanya baik akan sadar terhadap tugas dan tanggung jawabnya secara sukarela tanpa adanya paksaan.

Sejalan dengan kedisiplinan menurut Hasibuan, Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2019:86) berpendapat tentang disiplin : “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin kerja yang baik dan tanpa paksaan akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa Kedisiplinan sesuatu yang harus ditaati oleh pegawai yang ada dalam suatu organisasi. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi/instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik juga mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi/instansi, pegawai maupun masyarakat. Maka dari itu diperlukan upaya untuk selalu tercipta disiplin yang baik dalam bekerja salah satunya motivasi atau arahan dari pimpinan atau Camat agar timbul kesadaran serta motivasi disiplin kerja yang baik dari pegawai tersebut.

Menurut Bejo Siswanto dalam Sinambela (2017:356) menyebutkan bahwa dimensi atau faktor-faktor dari disiplin itu ada lima, yaitu sebagai berikut :

1. Frekuensi Kehadiran
2. Tingkat Kewaspadaan
3. Ketaatan Pada Standar Kerja
4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja
5. Etika Kerja

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Frekuensi Kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan adalah kehadiran. Biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi terbiasanya untuk tepat waktu dalam bekerja, begitupun sebaliknya pegawai yang memiliki disiplin rendah terbiasa untuk mangkir atau terlambat dalam bekerja. Maka dari itu kedisiplinan dapat dinilai dari frekuensi kehadiran pegawai.

2. Tingkat Kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

Pegawai yang disiplin kerjanya baik akan memiliki tingkat kewaspadaan. Dimana dalam diri pegawai tersebut akan timbul kesadaran lalu berusaha untuk selalu melakukan segala sesuatu atau tanggung jawabnya dengan baik dan sesuai dengan apa yang seharusnya, melalui sikap yang penuh perhitungan dan ketelitian sehingga apa yang sedang dilakukan berjalan lancar sehingga akan memberikan dampak positif untuk dirinya maupun pekerjaannya.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

Pegawai yang taat pada standar kerja tidak akan melalaikan atau melanggar aturan dan pedoman kerja yang harus ditaati. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya pada saat di kantor. Kedisiplinannya dapat diukur melalui sikap taat pada aturan jam kerja, taat pada perintah atasan maupun arahan pimpinan dan lain-lain.

4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Pegawai yang memiliki kedisiplinan akan taat terhadap peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman dan norma-norma yang telah ditetapkan suatu

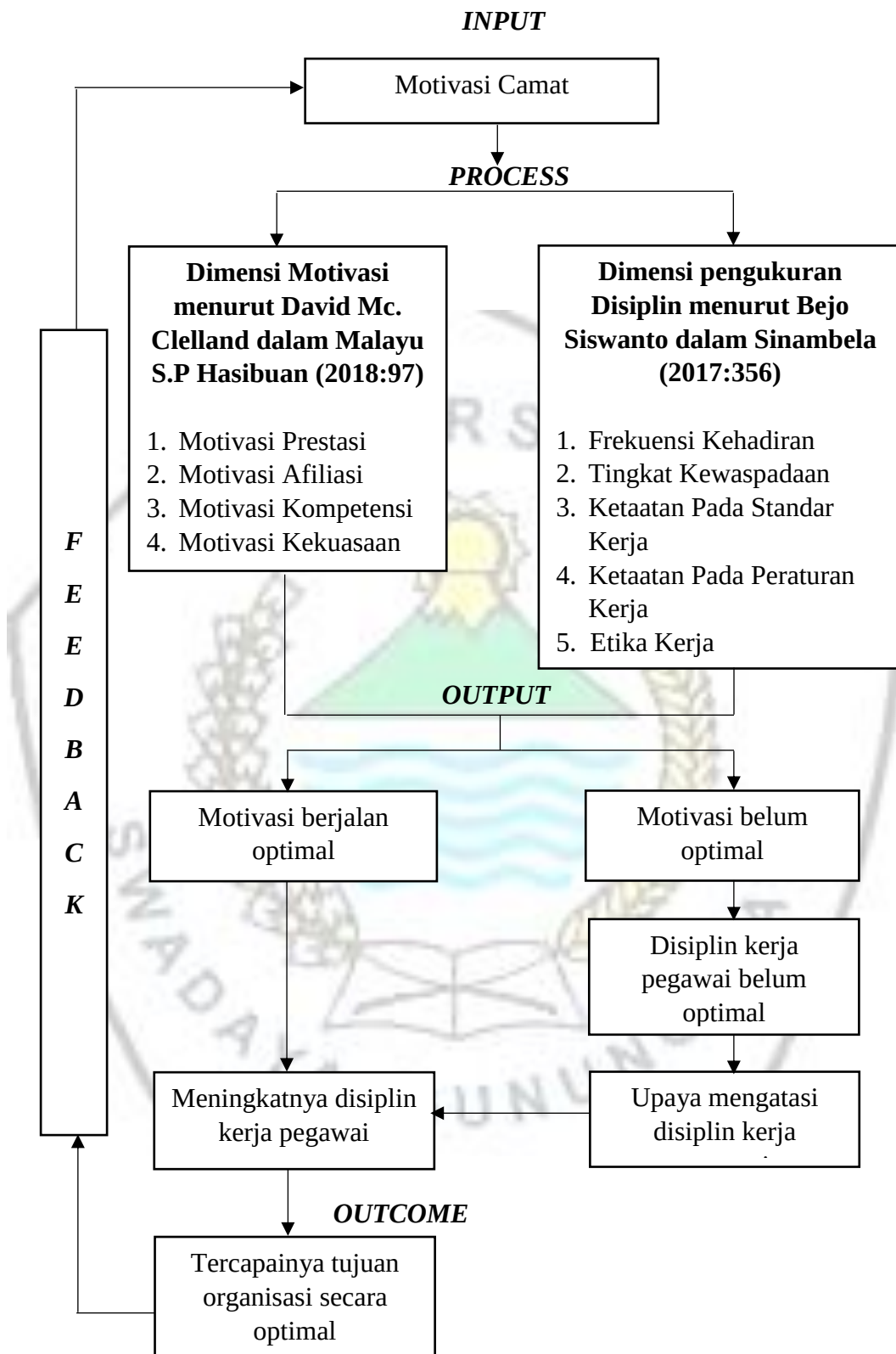
organisasi atau perusahaan. Jika pegawai sudah memahami serta mentaati semua peraturan kerja tentang apa yang boleh dan yang tidak boleh maka akan timbul kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja bagi dirinya maupun pegawai lainnya.

5. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Etika diperlukan oleh seorang pegawai karena mereka bekerja untuk mencapai tujuan bersama, bukan hanya untuk kepentingan dirinya sendiri. Pegawai yang memahami serta memegang erat etika kerja, dalam dirinya akan timbul disiplin kerja yang baik demi terciptanya suasana harmonis dan saling menghargai antar sesama pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, akan diperjelas lagi dengan kerangka yaitu :



Gambar 1.1
Pola Kerangka Pemikiran

1.6 Definisi dan Operasional Konsep Penelitian

1.7.1 Definisi Konsep Penelitian

- a. Menurut Sondang P. Siagian (2012:38) definisi motivasi sebagai berikut :

“Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”.

- b. Menurut Malayu Hasibuan (2016:193) definisi disiplin merupakan :

“Disiplin Kerja yaitu Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawab nya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan”.

- c. Kecamatan sebagai unsur pelaksana teknik kewilayahan yang dipimpin oleh seorang Camat. Kecamatan berkedudukan dibawah Bupati/Kota melalui Sekertaris Daerah Kabupaten/Kota.

1.7.2 Operasionalisasi Konsep Penelitian

Tabel. 1.1
Operasionalisasi Konsep Penelitian

Konsep	Dimensi	Parameter
Motivasi menurut David Mc. Clelland dalam Malayu S.P Hasibuan (2018:97)	1). Motivasi Prestasi (<i>Achievement Motivation</i>)	a. Mengarahkan b. Pemberian Solusi
	2). Motivasi Afiliasi (<i>Affiliation Motivation</i>)	a. Komunikasi b. Interaksi
	3). Motivasi Kompetensi (<i>Competence Motivation</i>)	a. Pembinaan b. Inisiatif
	4). Motivasi Kekuasaan (<i>Power Motivation</i>)	a. Pengambilan Keputusan b. Wewenang
Disiplin Kerja menurut Bejo Siswanto dalam Sinambela (2017:356)	1). Frekuensi Kehadiran	a. Ketepatan Waktu Hadir b. Absensi

	2). Tingkat Kewaspadaan	a. Ketelitian b. Penggunaan Waktu Kerja Efektif dan Efisien
	3). Ketaatan Pada Standar Kerja	a. Taat Pada Perintah Pimpinan b. Tanggung Jawab
	4). Ketaatan Pada Peraturan Kerja	a. Taat Pada Peraturan Kerja b. Taat Pada Prosedur Kerja
	5). Etika Kerja	a. Bersikap Sopan b. Saling Menghargai

1.8 Metode Penelitian

1.8.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, sebagaimana dikemukakan Sugiyono (2017:9) :

“Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil

penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada *generalisasi*".

Penulis menggunakan metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Dalam penelitian kualitatif metode yang biasanya dimanfaatkan adalah wawancara, pengamatan dan pemanfaatan dokumen.

Penelitian deskriptif kualitatif adalah upaya mendeskriptifkan dan menginterpretasi apa yang ada. Mengenai kondisi atau hubungan yang ada, pendapat yang sedang tumbuh, proses yang sedang berkembang akibat terjadi atau kecenderungan yang sedang berkembang. Pada penelitian ini penulis mendeskripsikan temuan lapangan dengan cara objektif, dan sesuai dengan hasil temuan yang diperoleh dari objek penelitian yaitu Kantor Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan.

1.8.2 Informan dan Teknik Pemilihan Informan

Menurut Sugiyono (2017:85) Teknik pemilihan informan yang akan dipergunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling, dimana pengambilan informasi dipilih sesuai dengan kebutuhan peneliti, yang dianggap bisa memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Adapun rincian informan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Informan Kunci

Adapun informan kunci yang mengetahui lebih detail permasalahan penelitian ini ialah informan yang didapat langsung dari Camat Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan.

2. Informan Pendukung

Informan pendukung berguna untuk menambah informasi yang diteliti yaitu motivasi camat untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan. Adapun informan pendukung yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Pegawai Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan.

1.8.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah untuk mendapatkan data.

Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2017:225) :

“Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data yang dilakukan pada natural setting (kondisi yang alamiah), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak observasi berperan serta (*participation observation*), wawancara mendalam (*indepth interview*) dan dokumentasi”.

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini menurut Sugiyono (2017:226-240):

1. Studi Kepustakaan

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari literatur, buku-buku, dokumen dan sumber-sumber tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan masalah yang di teliti.

2. Studi Lapangan

- a. Observasi
- b. Wawancara
- c. Dokumentasi

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Studi Lapangan

Studi lapangan dilakukan dua teknik yaitu :

a. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung mengenai objek dan masalah yang ada di lokasi penelitian. Pengamatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi partisipatif di Kantor Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan.

Observasi atau pengamatan digunakan dalam rangka mengumpulkan data dalam suatu penelitian yaitu melakukan pengamatan (observasi) terhadap kedisiplinan pegawai di Kantor Kecamatan Cipicung serta penuh perhatian untuk memperoleh informasi mengenai keadaan dan fenomena sosial serta gejala-gejalanya dengan jalan mengamati dan mencatat.

b. Wawancara

Wawancara yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab dengan kunci informan. Teknik pengumpulan data ini digunakan dalam proses penelitian terhadap pegawai untuk mendapatkan informasi dan data secara mendalam dengan orang yang dapat memberikan keterangan. Penulis menggunakan metode ini dengan cara bertatap muka dan melakukan tanya jawab secara langsung dengan Camat Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan. Wawancara ini dapat dipakai untuk melengkapi data yang diperoleh melalui observasi.

c. Dokumentasi

Studi dokumentasi, terutama mengenai akurasi sumber dokumen, bermanfaat bagi bukti penelitian dan sesuai dengan standar kualitatif, tidak relative.

Menurut Sugiyono (2017:224-240) pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dapat menggunakan *sumber primer* dan *sumber sekunder*.

1. Sumber Primer

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

2. Sumber Sekunder

Sumber sekunder yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Selanjutnya bisa dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

a. Observasi

Nasution dalam Sugiyono (2017:226) menyatakan bahwa, observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Observasi yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung.

b. Wawancara

Esterberg dalam Sugiyono (2017:231), menyatakan bahwa wawancara yaitu pertemuan dua orang untuk bertukar informasi

dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

c. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2017:240) menyatakan bahwa dokumentasi dapat dilakukan dengan cara mengambil dokumen dalam bentuk tulisan seperti catatan harian, sejarah hidup, cerita, biografi, peraturan, kebijakan dan dokumen dalam bentuk gambar/foto yang relevan dengan masalah yang diteliti.

1.8.4 Teknik Pengujian Keabsahan Data

Data yang berhasil digali, dikumpulkan dan dicatat dalam kegiatan penelitian harus diusahakan kemantapan dan kebenarannya. Oleh karena itu setiap peneliti harus bisa memilih dan menentukan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan validitas data yang diperolehnya. Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Pengujian keabsahan data dilakukan dalam rangka memperoleh data yang dapat dipercaya (kredibel).

Menurut Sugiyono (2017:270) uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi : validitas internal, validitas eksternal, reabilitas, dan objektivitas.

Peneliti melakukan keabsahan data dengan melakukan teknik triangulasi. Moleong (2016:330), mengatakan bahwa

“Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Teknik triangulasi yang digunakan adalah teknik pemeriksaan yang

memanfaatkan penggunaan sumber seperti wawancara, studi kepustakaan dan dokumen”.

Triangulasi sumber yaitu menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Triangulasi teknik yaitu mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik berbeda. Data yang diperoleh melalui sumber, kemudian dilakukan keabsahan melalui triangulasi metode. Hal ini dilakukan dengan cara membandingkan hasil wawancara informan yang satu dengan informan yang lain. Membandingkan hasil wawancara tersebut dengan sumber data hasil pengamatan penelitian. Akhirnya keseluruhan hasil data tersebut dibandingkan pula dengan analisi dokumen. Dengan demikian diharapkan mutu dari keseluruhan proses pengumpulan data penelitian ini menjadi valid atau absah.

1.8.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan teknik deskriptif, yaitu suatu penulisan yang menggambarkan keadaan yang sebenarnya pada saat penelitian berlangsung. Kemudian data tersebut dianalisis dan diinterpretasikan serta dibantu dengan keterangan tambahan yang dapat mendukung penelitian. Jadi penelitian ini menggunakan bagaimana motivasi Camat dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan.

Analisis data dilakukan dengan tahap-tahap sebagai berikut :

- a. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Mereduksi data berarti merangkum. Proses pemilihan data dan pemilihan data yang telah diperoleh dikumpulkan, kemudian dirinci secara sistematis dan memilih hal-hal yang pokok yang sesuai dengan fokus penelitian, sehingga diharapkan memberikan deskripsi dan analisis yang lebih tajam dan jelas.

b. *Data Display* (Penyajian Data)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Dengan mendisplay data maka akan memudahkan untuk memahami apa yang telah dipahami tersebut. Selanjutnya disarankan dalam melakukan display data, selain dengan teks yang naratif dapat juga berupa grafik matrik, network (jejaring data) dan chart.

c. *Conclusion Drawing/Verification* (Penarikan kesimpulan/Verifikasi)

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles and Huberman adalah penarikan kesimpulan/verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti yang kuat mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya, tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat penelitian kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang *credible*.

1.9 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.9.1 Lokasi Penelitian

Lokasi yang penulis ambil dalam penelitian ini adalah di Kantor Kecamatan Cipicung yang beralamat di Jl. Mekarsari No.134 Kecamatan Cipicung 45592, Kabupaten Kuningan, Jawa Barat, dengan alasan sebagai berikut :

- 1). Adanya permasalahan yaitu kurangnya kedisiplinan kerja yang baik dari beberapa pegawai di Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan.
- 2). Adanya data yang mendukung dalam penelitian baik berupa dokumen/ wawancara data penelitian.
- 3). Lokasi dapat dijangkau oleh penulis karena penulis secara geografis berada di Kabupaten Kuningan.

1.9.2 Jadwal Penelitian

Penelitian dilakukan selama 3 bulan terhitung dari bulan Mei sampai dengan bulan Juli Tahun 2021 untuk lebih lanjut dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 1.2
Jadwal Penelitian

[illegible]