BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

A. Studi Kepustakaan

1. Konsep Administrasi

Menurut Sondang P.Siagian Administrasi adalah sebagai keseluruhan proses plaksanaan dari keputusan-keputusan yang telah diambil dan plaksanaan itu pada umumnya dilakukan oleh dua orang manusia atau lebih untuk untuk mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

Konsep administrasi berupa kegiatan pencatatan,pengolahan, pengumpulan, pemberian nomor/kode surat, pengetikan,penggandaan, penyimpanan (pengarsipan),pengiriman, berbagai informasi yang diterima atau yang dikeluarkan dalam suatu organisasi/institusi. Pada konteks ini Administrasi diartikan sebagai rangkaian pekerjaan ketatausahaan atau kesekretarian yang terkait dengan surat menyurat (korespondensip) dan pengelolaan keterangan tertulis lainya. Keterangan tertulis itu memiliki arti strategis bagi suatu organisasi. Sebagian besar organisasi dimuka bumi ini,nadi aktivitasnya teragantung pada kecakupan dan kete-patan data (keterangan tertulis) yang tersedia. Ketiadaan data yanag informatife berdampak negatife terhadap aktifitas organisasi.

Administrasi dalam arti luas mencakup keseluruhan proses aktivitas kerja-sama sejumlash manusia didalam organisasi untuk mencapai satu atau sejumlah tujuan yang telah disepakati sebelumnya. Berhubung objek studi Admninistrasi adalah manusia yang beraktivitas dalam organisasi,maka rumusan definisinya

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

selalu diwarnai oleh spesifikasi dari factor manusia itu sendiri.Spesifikasi itu dapat ditinjau dari aspek fisik dan fisikis serta potensi manusia sebagai makluk individu dan sosial.Spesifikasi itu juga dapat dilihat dari kecendrungan sifatnya yang integrative serta reaktif terhadap fenomena lingkunganya.

Administrasi merupakan segenap rangkaian kegiatan penataan terhadap pekerjaan pokokyang dilakukan oleh sekelompok orang dalam bekerja sama mencapai tujuan tertentu. pekerjaan pokok yang dimaksudkan mencakup unsur-unsur umum Administrasi dalam perspektif proses. Adapun unsur-unsur umum administrasi tersebut meliputi:

1. Organisasi (tatakeragaan)
2. Manajemen (tatapimpinan)
3. Komunikasi (tatahubungan)
4. Informasi (tataketeranagan)
5. Personalia (tatakepegawaian)
6. Finansia (tatakeuanagan)
7. Materia (tatapembekalan)
8. *Relasi public* (tatahumas)

Bertitik tolak dari teoritis batasan konsep administrasi baik dalam arti sempit maupun luas (keseluruhan kerja sama),menunjukkan adannya sejumlah aspek utama yang menjadi motor penggerak untuk menciptakan efektifitas dan efisiensi organisasi. Aspek-aspek dimaksud meliputi:

1. Organisasi
2. Manajeman
3. Kepemimpinan
4. Pengambilan keputusan
5. *Human relations*
6. Informasi
7. Sumber daya manusia

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2. Konsep Organisasi

Menurut Hasibuan (2014;120) organisasi adalah suatu system perserikatan berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dengan mencapai tujuan tertentu.organisasi hanya merupakan wadahnya saja.

Organisasi sosial bertujuan memberikan pelayanan, sedangkan prinsip kegiatan nya ialah pengabdian sosial, misalnya Organisasi Republik Indonesia.

Sebagai locus dan focus ilmu administrasi, organisasi dapat dijabarkan dari banyak sumber daya serta factor lingkungan yang melingkupinya. Kajian dari multi aspek tersebut melatarbelakangi beragam definisi organisasi yang telah ditulis oleh para sarjana dan pakar.terutama mereka yang memandang organisasi suatu system, yaitu menilai adanya keterkaitan antara dinamika organisasi dengan berbagai unsure yang melingkupinya.

Menurut Sunyanto (2013;37) organisasi adalah suatu bentuk kerjasama manusia untuk pencapain tujuan bersama. Organisasi tidak lebih dari ada sekelompok orang berkumpul bersama di sekitar suatu teknologi yang digunakan untuk mengubah input-input menjadi barang dan jasa yang dapat dipasarkan.

Organisasi merupakan wadah atau tempat yang menampung individu-individu dalam proses kegiatan kerjasama yang mempunyai fungsi, tugas, dan wewenang secara terpadu dan sistematis dalam pencapaian tujuan bersama yang telah di tentukan (dalam Waluyo, 2007;104).

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Melalui pendekatan struktur Siagian (1986;7) mendefenisikan organisasi sebagai setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama dengan secara formal terkait dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan mana terdapat seorang/beberapa orang yang disebut atasan dan seorang/ sekelompok orang yang disebutkan bawahan.

Organisasi adalah unit sosial yang secara sadar dikoordinasikan, terdiri dari dua orang atau lebih yang berfungsi secara relatif berkelanjutan untuk mencapai tujuan bersama atau serangkaian tujuan (dalam Robbins dan Judge, 2011:39).

Organisasi adalah sistem sosial yang terstruktur terdiri dari kelompok dan individu bekerja bersama untuk mencapai beberapa sasaran yang disepakati (dalam Greenberg dan Baton, 2003:3).

Sebagaisuatu proses, organisasi berarti serangkaian aktivitas kolektif sekelompok orang yang diawali dengan penentuan tujuan,pembagian kerja dengan perincian tugas tertentu, pendelegasian wewenang,pengawasan, dan diakhiri dengan pengevaluasian plaksanaan tugas. Definisi organisasai menurut pendekatan proses antara lain tergambar dalam pendapat massie(1964;64)yaitu, organisasi merupakan suatu kerja sama sekelompok orang yang membagi tugas-tugasnya diantara para anggota, menetapkan hubungan-hubungan kerja dan menyatukan aktivitas aktivitasnya kearah pencapaian tujuan bersama.

Dalam system keraja sama tersebut disamping diadakan pembagian kerja yang dijabarkan kedalam perincian tugas,menurut Soffer (1973;220) juga

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

diikuti dengan tindakan pendistribusian peranan kepada setiap anggota untuk melaksanakan rincian tugas tertentu dalam rangka upaya menghasilkan beberapa bentuk produk.

3. Konsep Manajemen

Manajemen merupakan ilmu dan seni,dikatakan ilmu dan seni sebab keduanya tidak dapat dipisahkan. manajemen sebagai suatu ilmu pengetahuan menjelaskan tentang gejala-gejala manajemen, gejala-gejala ini lalu ditelili mengunakan metode ilmiah yang dirumuskan dalam bentuk prinsip-prinsip yang diwujudkan dalam bentuk suatu teori. Sedangkan manajemen sebagai seni, bahwa mencapai suatu tujuan diperlukan kerjasama dengan orang lain, dan bagaimana cara memerintahkan kepada orang lain agar mau bekerjasama (Zulkifli dan Nurmasari,2015:55-6).

Manajemen hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan .manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. dengan manajemen, daya guna, dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Adapun unsur-unsur manajemen itu terdiri dari*: Man, Maney, Method, Machines, Material,Market* disingkat 6 M.

Menurut Paul Hersey dan H. Blanchar (dalam Siswanto, 2013;2) adalah salah sau usaha yang dilakukan dengan bersama individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Suwanto dan Doni (204;16) Manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu manajemen terdiri dari enam unsur (6M) yaitu; *Man, Money, Methode, Material, Machine, dan Market.*

Definisi konsep manajemen yang menunjukkan secara eksplisitesensialnya penataan terhadap sumberdaya organisasi,tergambar pada rumusan yang dikemukakan oleh The Liang Gie(1993;14) .

4. Konsep Kepemimpinan

Dalam pengertisn umum kepemimpinan merupakan proses dimana seorang memimpin,membimbing,mengontroldan mempengaruhi prasaan atau tingkah laku orang lain.

Sedangkan kepemimpinan sebagai seni seperti dikemukakan George R Terry (dalam kencana 2003;8) kepemimpinan pemerintahan sebagai seni adalah kekuatan pribadi seorang yang kreatif, ditammbah dengan keahlian yang bersangkutan dalam menampilkan tugas pekerjaannya.

Seperti manajemen,*kepemimpinan (leadership)* telah didefinisikan denagn berbagai cara yang berbda oleh berbagai orang yang berbeda pula. Menurut Stoner, kepemimpinan manajerial dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatandari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Ada 3 implikasi penting dari definisi tersebut:

Pertama,kepemimpinan menyangkut orang lain bawahan atau pengikut. Kesediaan mereka untuk menerima pengarahan dari pemimpin, para anggota kelompok membantu menentukan status/kedudukan pemimpin dan membuat

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

proses kepemimpinan dapat berjalan. Tanpa bawahan,semua kualitas kepemimpinan seorang manajer akan menjadi tidak relevan.

Kedua,kepemimpinan menyangkut suatu pembagian kekuasaan yang tidak seimbang diantara pemimpin dan anggota kelompok.Para pemimpin mempunyai wewenanag untuk mengarahkan berbagai bentuk kegiatan para kelompok, tetapi para anggota kelompok, tidak dapat mengarahkan kegiatan-kegiatan pemimpin secara langsuang.

Ketiga, sealain dapat memberikan pengarahan kepada para bawahan atau pengikiut, pemimpin dapat juga mempergunakan pengaruh. Dengan kata lain, para pemimpin tidak hanya dapat memerintah bawahan apa yang harus dilakukan tetapi juga dapat mempengaruhi bagaimana bawahan melaksanakan perintahnya. Sebagai contoh, seorang manajer dapat mengarahkan seorang bawahan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu, tetapi dia juga dapat mempengaruhi bawahan dalam menentukan cara bagaimana tugas dilaksanakan denagn tepat.

Kepemimpinan adalah bagian penting manajemen,tetapi tidak sama denagan manajemen.kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Manajeman mencakup kepemimpinan, tetapi juga mencakup fungsi-fungsi lain seperti perencanaan,pengorganisasian dan pengawasan.

5. Konsep Motivasi

Kemampuan manajer untuk memotivasi,mempengaruhi,mengarahkan dan berkomunikasi dengan para bawahannya akan menentukan efektifitas manajer.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan ,menyalurkan, dan memelihara prilaku manusia.motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer ,karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Menajer perlu memahami orang-orang berprilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya dengan mewujudkan tujuan organisasi. Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap,dan trampil,tetapi yang penting mereka mau bekerja giat dan keinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut Dunette (1965;125) merupakan sebuah kerangka kerja untuk memahami sifat dinamika dari proses motivasi yang meliputi beberapa hal-hal sebagai berikut :

1. Ketidak seimbangan internal

   Menyangkut kebutuhan, keinginan, atau ekspektasi-ekspektasi. Sebagai contoh dapat dikatakan bahwa manejer memiliki kebutuhan tinggi akan kekuasaan, keinginan kuat untuk mencapai kemajuan dan ekspektasi yang menyatakan, bahwa bekerja lama mereka akan mendapatkan bonus.pemenuhan yang telah dipenuhi camat tersebut seperti bonus insentif merupakan keinginan pegawai dalam bekerja keras. Pada

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

ekspektasinya orang bekerja untuk menghasilkan uang guna memenuhi kebutuhan dan keinginan.

2. Prilaku

   Motivasi yang kuat, menimbulkan prilaku yang bersifat mengarah kepada tujuan atau aktifitas tujuan. Dimana prilaku pegawai pada saat jam kerja seperti, berjualan, berbicara, main handphone, melakukan pungli pada saat melayani masyarakat. Ini sangat berpengaruh bagi masyarakat dan kantor camat tersebut karena ini akan menimbulkan etika, integritas, dan konsistensi pegawai pada saat bekerja.

3. Tujuan-Tujuan

   Merupakan pemberian arah pada prilaku.Juka tujuan tercapai maka tujuan terpenuhi sementara. Jika kebutuhan terpenuhi orang akan merasa puas dan dorongan mental untuk berbuat terhenti sementara. Karyawan yang memahami tujuan yaitu apa yang diharapkan organisasi kepadanya, akan mempengaruhi prilaku kerjanya. Keinginan camat dalam mewujudkan instansi maka camat harus memberikan perhatian kepada pegawainya dalam menciptakan kerja sama antar pegawai. Seperti memberikan penghargaan atau pujian dalam bentuk materil maupun non materil agar tujuan bersama dapat tercapai.

Menurut Efendy (2012;69) motivasi merupakan suatu kegiatan memberi dorongan kepada seseorang atau diri sendiri untuk suatu tindakan atau perbuatan yang akan dikehendaki.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pimpinan dalam motivasi harus menyadari bahwa orang akan mau bekerja keras dengan harapan,ia akan mendapatkan kebutuhan dan keinginan-keinginnya dari hasil pekerjaanya.

Motivasi seserorang akan ditentukan oleh stimulusnya. Stimulus yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi seseorang sehingga menimbulkan pengaruh prilaku orang yang bersangkutan. Motivasi seseorang menurut sager (dalam siswanto,2005;122-124) biasanya meliputi hal-hal berikut :

a. Kinerja (*achievemen*t)
   Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan (*needs*) dapat mendorongnya mencapai sasaran.
b. Penghargaan (*Recongnition*)
   Penghargaan ,pengakuan (*recongnition*) atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang merupakan stimulus yang kuat .
c. Tantangan (*Challenge*)
   Adanya tantangan yanag dihadapi merupakan stimulus yang kuat bagi manusia yang mengatasianya.
d. Tanggung jawab (*Responsibility*)
   Adanya rasa takut serta memiliki (*sanse of belonging*) atau rumoso handarbeni akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa tanggung jawab.
e. Pengembangan (*Devolopment*)
   Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat menjadi stimulus yang kuar bagi karyawan untuk bekerja lebih giat atau lebih gairah.
f. Keterlibatan (*inovelment*)
   Rasa ikut terlibat atau involved dalam suatu proses pengambilan keputusan denagn bentuk kotak saran karyawan ,yang dijadikan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

masukan untuk manajeman prusahan merupakan stimulus yang cukup kuat untuk karyawan.

g. Kesempatan (*opportunity*)

Kesempatan untuk maju daalm bentuk jenjang karier yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupaka stimulus yang cukup kuat bagi karyawan .

Tujuan motivasi menurut Hasibuan,antara lain :

1. meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan prusahaan
4. meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkatan abseni karyawan
5. meefektifkan pengadaan karyawan
6. menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. meningkatkan loyalitas,kreativitas dan partisipasi karyawan
8. meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diti seseorang atau individu karena terinspirasi. Tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dang sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Karena salah satu bidang sasaran teori motivasi adalah juga pemuasan kebutuhan manusia termasuk kebutuhan yang sangat bersifat primer seperti sandang, pangan, papan, dan kebutuhan kebendanaan lainya sangat mudah memahami bahwa teori motivasi sangat berkaitan erat dengan teori ekonomi.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Melayu S.P Hasibuan (2005:151). Mengatakan bahwa proses motivasi adalah sebagai berikut:

a. Tujuan

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi. Baru kemudian para karyawan dimotivasi kearah tujuan.

b. Mengetahui kepentingan

Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.

c. Komunikasi efektif

dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif tersebut diprolehnya.

d. Integrasi tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah*needscomplex*yaitu untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan.Sedangkan tujuan individu karyawan ialah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan.Jadi, tujuan organisasi dan tujuan karyawan harus disatukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian motivasi.

e. Fasilitas

Menajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran plaksanaan pekerjaan. Seperti memberikan bantuan kendaraan kepada salesman.

f. Kerja Tim (*Team work*)

Manajer harus membentuk team work yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan .team work penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Kartono, (2005;224) motivasi seseorang tergantung pada kuat lemahnya motif. Motif-motif yang jelas, tegas, dan kuat, akan mendorong kemampuan orang dan memberanikan dirinya untuk berbuat sesuatu. Sehubungan dengan itu pemimpin harus memberikan motivasi kepada anak buahnya.

4. Konsep ASN

Pegawai Negeri adalah bagian dari Aparatur Negara merupakan salah satu unsur penyelenggaraan Negara. Pegawai Negeri adalah pelaksanaan peraturan undang-undang oleh karena itu wajib berusaha agar setiap perundang-undangan ditaati oleh masyarakat yakni dengan member contoh dan tauladan kepada masyarakat dalam mentaai dan melaksanakan segala peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Manajemen Pegawai Negri Sipil menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974,pelaksanaan manajeman pegaai negeri sipil (PNS) pada masa pemberlakuan undang-undang nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian secara umum bersifat sentralistis. Pemberlakuan system sentralistis ini diterapkan pada hampir semua proses manajemen PNS ,yaitu mulai dari proses rekrutmen hingga pension. Pemerintah daerah baik provinsi maupun kabupaten/kota yang merupakan subordinat dalam pemerintahan yang hanya melaksanakan semua kebijakan yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat. System dan proses dari manajemen PNS menurut Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 akan diuraikan berikut ini.

1. Rekrutmen
2. Promosi dan Mobilitas

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3. Renumerasi
4. Pendidikan dan Pelatihan
5. Kesejahteraan Pegawai
6. Disiplin Pegawai

Dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional ,diperlukan adanya pegawai negri sipil sebagai unsure aparatur sipil Negara ,abdi Negara ,dan abdi masyarakat yang penuh kesetian dan ketaan kepada pancasila ,undang- undang dasar 19945 ,Negara dan pemerintah serta yang bersatu padu ,bermutu tinggi dan sadar akan tanggung jawab untuk menyelenggarakan tugaas pemerintah dan pembangunan .untuk membina pegawai negeri sipil yang demikian itu ,antara lain diperlukan adanya peraturan disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban ,larangan,dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati , atau larangan dilanggar. Dalam peratutan pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 telah diatur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap pegawai negerri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin .

Selain dari pada itu dalam peraturan pemerintah diatur pula tentang tata cara pemeriksaan,tata cara penjatuhan dan penyampaian hukuman disiplin ,serta tata cara pengajuan keberatan apabila pegawai negeri sipil yang dijatuhi hukuman disiplin itu merasa keberatan atas hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya. Tujuan hokum disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.oleh sebab itu setiap pejabat yang berwenang wajib memeriksa lebih dahulu dengan seksama pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran itu. Dan disiplin pegawai ini termasuk dalam fenomena pemberian motivasi pegawai.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Namun seiring berjalannya waktu undang-undang nomor 8 tahun 1974 yang mengatur tentang pokok-pokok kepegawaian secara umum bersifat desentralistis mengalami perubahan menurut undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang ASN (Aparatur Sipil Negara) terwujud bila mana organisasi dapat mengarahkan dan mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai sehingga pegawai manapun bekerja secara optimal.

Aparatur Sipil Negara selanjutnya disingkatASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil danpegawai pemerintah dengan perjanjian kerjayang bekerja pada instansipemerintah yang diangkat oleh pejabatpembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang – undangan.

Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagaiPegawai ASNsecaratetapolehpbt pembina kepegawaianuntuk menduduki jabatan pemerintahan. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah warganegara Indonesiayang memenuhi syarat tertentu,yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Kepemimpinan merupakan inti dari managjemen karena kepemimpinan merupakan motor penggerak bagi sumber-sumber dan alat-alat manusia dan alat lainnya dalam suatu organisasi, merupakan kewajiban kelompok,pimpinan dan organisasi menciptakan serangkaian hubungan antara orang-orang didalam organisasi sendiri yang bersifat internal dan dengan pihak-pihak luar organisasi,dan bersifat eksternal.

Pelayanan publik adalah segala kegiatan pelayanan yang dilakukan oleh penyelenggaraan pelayanan publik sebagai upaya pemenuhan kebutuhan penerima pelayan maupun plaksasnaan ketentuan peraturan perundang-undangan kemudian dilandasi dengan ketentuan undang-undang nomor 25 tahun 2009.

Terkait dengan konsep atau pengertian tentang pelayanan, maka *seotopo* dalam Naoitupulu (1999) memberikan defenisi pelayanan, adalah suatu usaha atau rangkaian usaha untuk membantu menyiapkan (mengurus) atau memenuhi apa yang diperlukan atau dibutuhkan oleh orang lain .

Efendy (2009;42) Human Relation merupakan kegiatan komunikatif – persuasif yang dilakukan seseorang kepada orang lain secara tatap muka yang meliputi semua bidang kehidupan, sehingga menimbulkan rasa kepuasan hati kepada kedua belah pihak.

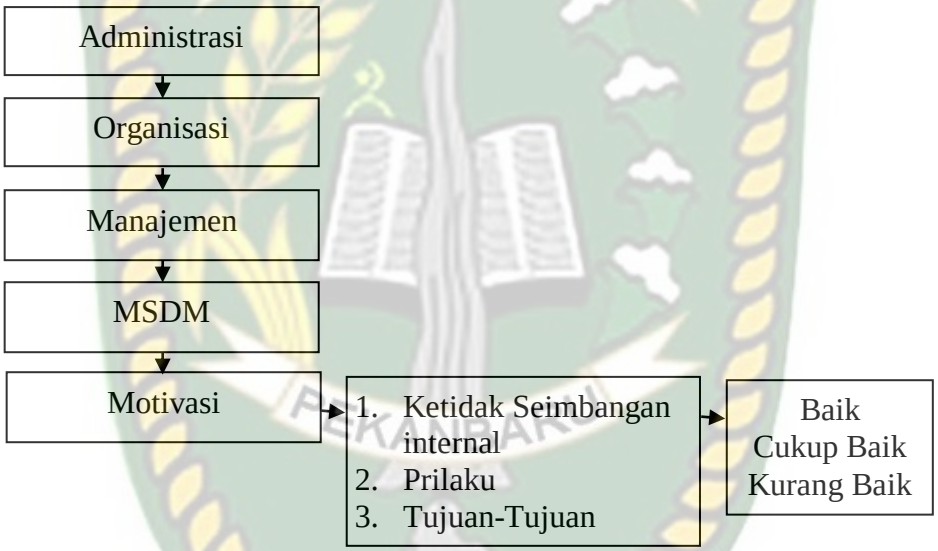
Kinerja maksimal dari pegawai menurut Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara terwujud bilamana organisasi dapat mengarahkan dan mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimiliki

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

oleh pegawai sehingga pegawai manapun bekerja secara optimal,Motivasi dan disiplin erat kaitannya dengan kinerja pegawai. Motivasi dan disiplin yang langsung dirasakan oleh pegawai dapat menurunkan kinerja ataupun meningkatkan kinerja.

B. Kerangka Pemikiran

Gambar I.I: Studi Proses Pemotivasian Kepada Pegawai Dikantor Camat TenayanRaya



C. Hipotesis

Dari permasalahan yang terdapat di latar belakang maka penulis mencoba merumuskan hipotesis atau dugaan sementara yaitu:“Diduga Proses PemotivasianKepada Pegawai Dikantor Camat Berjalan dengan Baik apabila memiliki indikator sebagai berikut:

1. Ketidak seimbangan internal
2. Prilaku

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3. Tujuan-tujuan

D. Konsep Operasional

Penelitian ini terdiri dari satu variabelStudi Proses Pemotivasian Kepada PegawaiDikantor Camat TenayanRaya, dimana indikator yaitu: MotivasiUntuk menyatukan pandangan dan mempermudah penilaian serta menghindari salah pengertian dan pemahaman, maka penulis perlu memaparkan penjelasan tentang beberapa konsep operasional sebagai berikut:

a. Administrasi adalahseluruhan proses kerjasama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya.
b. Organisasi adalahwadah berhimpun sejumlah manusia karena memiliki kepentingan-kepentingan yang sama dalam rangka mencapai tujuan yang sama.
c. Manajemen adalahsebagai penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan juga sebagai kemampuan atau keterampilan orang yang menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.
d. Manajemen Sumber Daya Manusia, manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi semaksimal mungkin bagi pencapaian tujuan suatu organisasi
e. Motivasi adalahsebagai keseluruhan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas. Motivasi dalam konteks ini adalah sebagai kunci untuk menggerakkan anggota agar mau bekerja pada Kantor Camat Tenayan Raya Pekanbaru.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

f. Pegawai negri adalah pelaksanaan peraturan perundang-undang oleh karena itu wajib berusaha agar setiap perundang-undang ditaati oleh masyarakat yakni dengan memberi contoh dan tauladan kepada masyarakat dalam mentaati dan melaksanakan segala peraturan perundang-undang yang berlaku.

g. Ketidak seimbangan internal adalahMenyangkut kebutuhan, keinginan, atau ekspektasi-ekspektasi. Sebagai contoh dapat dikatakan bahwa manejer memiliki kebutuhan tinggi akan kekuasaan, keinginan kuat untuk mencapai kemajuan dan ekspektasi yang menyatakan, bahwa bekerja lama mereka akan mendapatkan bonus.pemenuhan yang telah dipenuhi camat tersebut seperti bonus insentif merupakan keinginan pegawai dalam bekerja keras. Pada ekspektasinya orang bekerja untuk menghasilkan uang guna memenuhi kebutuhan dan keinginan.

h. Prilaku adalah Motivasi yang kuat, menimbulkan prilaku yang bersifat mengarah kepada tujuan atau aktifitas tujuan. Dimana prilaku pegawai pada saat jam kerja seperti, berjualan, berbicara, main handphone, melakukan pungli pada saat melayani masyarakat. Ini sangat berpengaruh bagi masyarakat dan kantor camat tersebut karena ini akan menimbulkan etika, integritas, dan konsistensi pegawai pada saat bekerja.

i. Tujuan-Tujuan Merupakan pemberian arah pada prilaku. Juka tujuan tercapai maka tujuan terpenuhi sementara. Jika kebutuhan terpenuhi orang akan merasa puas dan dorongan mental untuk berbuat terhenti sementara. Karyawan yang memahami tujuan yaitu apa yang diharapkan organisasi kepadanya, akan mempengaruhi prilaku kerjanya. Keinginan camat dalam mewujudkan instansi maka camat harus memberikan perhatian kepada pegawainya dalam menciptakan kerja sama antar pegawai. Seperti memberikan penghargaan atau pujian dalam bentuk materil maupun non materil agar tujuan bersama dapat tercapai.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

E. Operasional Variabel

Tabel I.1: Studi Proses Pemotivasian Kepada Pegawai Dikantor Camat TenayanRaya

Konsep	Variabel	Indikator	Sub indikator	Kategori
1	2	3	4	5
Proses motivasi merupakan sebuah predisposisi untuk bertindak dengan cara yang khusus dan yang terarahkan kepada tujuan tertentu. Dunette (1965;125).	Proses Pemotivasian Kepada Pegawai Dikantor Camat TenayanRaya	1. Ketidak seimbangan internal 2. Prilaku 3. Tujuan-Tujuan	a. Kebutuhan b. Keinginan c. Ekspektasi a. Etika b. Integritas c. Konsisten a. Insentif b. Imbalan c. Bonus Insentif	Baik Cukup Baik Kurang Baik Baik Cukup Baik Kurang Baik Baik Cukup Baik Kurang Baik

F.Teknik Pengukuran

Dalam teknik pengukuran ini berdasarkan terhadap indikator-indikator penelitian yang terkait dengan pemberian motivasi terhadap pegawai Di Kantor Camat Tenayan Raya

Adapun indikator yang terkait dalam proses motivasi yaitu: ketidak seimbangan internal, prilaku, dan tujuan-tujuan. Selanjutnya indikator penelitian ini terbagi atas tiga ukuran yaitu: Baik,Cukup Baik,Kurang Baik.. Adapun teknik pengukuran pada penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Studi Proses Pemotivasi Kepada Pegawai Dikantor CamatTenayanRaya Kota Pekanbaru

Baik	:	Apabila penilaian terhadap peran Camat dalam memotivasi pegawai dikantor Camat Tenayan Raya Pekanbaru 66-100% .
Cukup Baik	:	Apabila penilaian terhadap peran Camat dalam memotivasi pegawai dikantor Camat Tenayan Raya Pekanbaru 34%-65%.
Kurang Baik	:	Apabila penilaian dalam peran Camat dalam memotivasi pegawai dikantor Camat Tenayan Raya Pekanbaru 0%-33%.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :