

## **BAB II**

### **TINJUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Terdapat penelitian terdahulu yang relevan dengan memiliki kesamaan atau hubungan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Penelitian terdahulu berfungsi sebagai referensi dan wawasan penelitian dalam menjalankan penelitian dan menjadi bahan acuan untuk membantu peneliti menulis skripsi agar lebih baik. Pada bab ini menjelaskan beberapa penelitian terdahulu yang terkait, yaitu sebagai berikut:

1. Jurnal yang ditulis Hardiyanti yang berjudul “Peran kepemimpinan Camat Dalam Membangun kerja Aparatur Birokrasi pada Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara” pada tahun 2015.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif, bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan fenomena yang terjadi terkait peran kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja aparatur birokrasi. Hasil penelitiannya adalah bahwa Peran Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Birokrasi di Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara menunjukkan indikasi baik. Hal ini terlihat dari berbagai indikatornya yaitu secara produktivitas aparatur yang sudah tepat waktu dalam menyelesaikan tugas dan kerja sama yang dilakukan, secara responsivitas kepemimpinan camat telah mendengarkan keluhan dari pegawai maupun masyarakat, secara responsibilitas dalam menjalankan tugas kepemimpinan camat dan pegawai telah menjalankan tugas pokoknya, akuntabilitas dalam melakukan tugas serta memberikan informasi kepada pegawai dan masyarakat telah dilakukan seperti menyampaikan apa saja yang dibutuhkan.

Keterkaitan penelitian dengan hasil penelitian Hardiyanti adalah fokus penelitian yang membahas peran kepemimpinan camat serta metode penelitian yang sama, sedangkan perbedaannya adalah lokasi penelitian yang berbeda serta hasil penelitian.

2. Jurnal yang ditulis oleh Reni Puji Lestari dengan judul “Peran Kepemimpinan Camat Dalam Membangun Kerja pada Kecamatan Kota Kediri” Pada tahun 2012.

Metode penelitian yang digunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, kajian pustaka, dan jurnal-jurnal sebelumnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai, pemimpin lebih menerapkan teori kepemimpinan situasional dan mengombinasikannya dengan tipe kepemimpinan demokratis. Hal ini terlihat dari partisipasi dalam pengambilan keputusan yang selalu melibatkan bawahan, pendelegasian wewenang yang sudah diterapkan, pengawasan kerja, serta komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan bawahan.

Keterkaitan peneliti dengan hasil penelitian Reni Puji Lestasi, Dkk adalah fokus penelitian yang membahas peran kepemimpinan camat, metode penelitian yang digunakan, sedangkan yang membedakannya adalah lokasi penelitian serta hasil penelitian.

3. Jurnal yang ditulis oleh Hendro yang berjudul “Peranan Kepemimpinan Camat Dalam Membangun Tugas dan Fungsi Pegawai di Kantor Camat Kayan Hilir Kabupaten Malinau” pada tahun 2016.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif. Data dikumpulkan melalui studi pustaka, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian adalah peranan Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Tugas dan Fungsi Pegawai di Kantor Camat Kayan Hilir Kabupaten Malinau masih belum berjalan dengan maksimal dapat dilihat dari dalam pelayanan yang sudah diberikan oleh pegawai kepada masyarakat belum efektif dan efisien. Hal ini dapat dikarenakan masih adanya sebagian dari pegawai (SDM) di Kantor Camat Kayan Hilir Kabupaten Malinau yang tidak mampu dalam mengoperasikan komputer dengan baik.

Keterkaitan peneliti dengan hasil penelitian Hendro adalah fokus penelitian yang membahas peran kepemimpinan camat serta metode penelitian yang sama, sedangkan perbedaannya adalah lokasi penelitian yang berbeda serta hasil penelitian.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Judul</b>	<b>Penulis/ tahun</b>	<b>Metode penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>
1	“Peran kepemimpinan Camat Dalam Membangun kerja Aparatur Birokrasi pada Kecamatan Samboja	Hardiyanti 2015	Penelitian ini menggunakan kualitatif, untuk menggambarkan dan menjelaskan fenomena yang terjadi terkait peran kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja aparatur birokrasi	Hasil penelitiannya adalah bahwa Peran Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Birokrasi di Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara menunjukkan indikasi baik	Sama-sama membahas tentang pembangunan dalam motivasi kerja pegawai	Mewawancarai, survei, dan observasi
2	“Peran Kepemimpinan Camat Dalam Membangun Kerja pada Kecamatan Kota Kediri”	Reni Puji Lestari 2012	Metode penelitian yang digunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, kajian pustaka, dan jurnal-	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai, pemimpin lebih menerapkan teori kepemimpinan situasional dan mengombinasikannya	Sama-sama membahas dalam pembangunan kerja pegawai Dalam teori kepemimpinan	Mewawancara, pengumpulan data, dan kajian pustaka

No	Judul	Penulis/ tahun	Metode penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			jurnal sebelum-nya.	dengan tipe kepemimpinan demokratis		
3	Peranan Kepemimpinan Camat Dalam Membangun Tugas dan Fungsi Pegawai di Kantor Camat Kayan Hilir Kabupaten Malinau	Hendro 2016	Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif. Data dikumpulkan melalui studi pustaka, observasi, wawancara, dan dokumentasi.	Hasil penelitian adalah peranan Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Tugas dan Fungsi Pegawai di Kantor Camat Kayan Hilir Kabupaten Malinau masih belum berjalan dengan maksimal dapat dilihat dari dalam pelayanan yang sudah diberikan oleh pegawai kepada masyarakat belum efektif dan efisien	Berbeda dalam menjalankan tugas dan fungsi dari semua atasan kantor camat dalam kerja pegawai	Lebih berfokus pada tugas dalam menjalankan kepemimpinan

Sumber : Peneliti, 2014-2017

## **2.2 Kerangka Konseptual**

### **2.2.1 Komunikasi Kepemimpinan**

Komunikasi kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam menyampaikan pesan, memengaruhi, dan mengarahkan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin yang efektif tidak hanya mengandalkan otoritas, tetapi juga keterampilan komunikasi untuk menciptakan hubungan yang baik dengan bawahannya dan membangun motivasi kerja.

Pemimpin yaitu merupakan salah satu intisari dari manajemen, sumber daya pokok dan titik sentral dari setiap aktivitas yang terjadi dalam suatu organisasi. Kreativitas dan dinamikanya seorang pemimpin dalam menjalankan wewenang kepemimpinannya akan sangat menentukan apakah tujuan organisasi dapat dicapai atau tidak. Dalam suatu organisasi faktor kepemimpinan memegang peran yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Ada bermacam-macam pengertian mengenai kepemimpinan yang diberikan oleh para ahli. Namun pada intinya, kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Mengingat bahwa apa yang digerakkan oleh seseorang pemimpin bukan benda mati, tetapi manusia yang mempunyai perasaan dan akal, serta beraneka ragam jenis dan sifatnya, maka masalah kepemimpinan tidak dapat dipandang mudah.

Menurut (Wahyudi, 2017). Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar

bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Menurut (Badeni, 2014) kepemimpinan didefinisikan merupakan kemampuan, proses dan seni mempengaruhi orang lain maupun sekelompok orang agar mempunyai kemauan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan kepemimpinan secara luas ialah proses kemampuan untuk mengarahkan sekaligus mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dengan orang lain, untuk mau memberikan gagasan atau ide baru terhadap organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

### **2.2.2 Faktor-Faktor Kepemimpinan**

Menurut Setiawan dan Muhith (2013) ada beberapa faktor yang mempunyai relevansi atau pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi, yaitu

1. Kepribadian (*personality*),
2. Harapan dan perilaku atasan,
3. Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan,
4. Kebutuhan tugas,
5. Iklim dan kebijakan organisasi.

Kepemimpinan merupakan suatu faktor penentu dalam suatu organisasi, karena kedudukannya penting dan strategis. Kepemimpinan merupakan inti manajemen, karena pemimpin merupakan motor penggerak bagi sumber-sumber dan alat-alat manusia alat-alat lainnya dalam suatu organisasi. Demikian pentingnya kepemimpinan dalam usaha mencapai tujuan organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa sukses dan kegagalan yang dialami sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang diserahkan amanah. Pemimpin yang berkualitas adalah pemimpin yang dilandasi dengan ketaqwaan, jujur, menggerakkan kebenaran, keberanian dan tanggungjawab, keikhlasan, kesabaran dan ketabahan.

Untuk itu perlu diketahui unsur- unsur kepemimpinan bagi seorang pemimpin yaitu :

1. Mempunyai satu tujuan tertentu.
2. Kepemimpinan itu terlepas dari persoalan-persoalan pencapaian kerjasama yang harmonis untuk mencapai tujuan tertentu.
3. Kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain.

Kepemimpinan merupakan sifat dasar yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam menjalankan aktivitas pribadi maupun kelompok, sehingga membentuk suatu pola tindakan. Kepemimpinan dilakukan oleh seorang pemimpin yang bertujuan untuk mengarahkan, mengkoordinasikan dan mempengaruhi bawahan agar bekerja bisa memenuhi tujuan bersama. Kepemimpinan ialah satu bentuk dominasi yang didasari oleh kapabilitas atau kemampuan pribadi, yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama (Kartono, 2013).

Ada lima fungsi-fungsi kepemimpinan yang dibahas secara singkat dalam teori sebagai berikut:

1. Pemimpin selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan.
2. Pimpinan sebagai wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak diluar organisasi
3. Pimpinan sebagai komunikator yang efektif
4. Pimpinan sebagai mediator yang handal
5. Pimpinan selaku integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral

Pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang berpengetahuan luas, jujur, optimis, gigih, ulet, bijaksana, mampu memotivasi diri sendiri, memiliki hubungan yang baik dengan bawahan, dimana semua ini didapat dari pengembangan kepribadiannya sehingga seorang pemimpin memiliki nilai tambah sendiri dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pemimpin.

### **2.2.3 Konsep Dan Fungsi Kepemimpinan**

Kepemimpinan pada hakikatnya adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Seorang pemimpin harus bisa memadukan unsur-unsur kekuatan diri, wewenang yang dimiliki, ciri-ciri kepribadian, dan kemampuan sosial untuk bisa mempengaruhi perilaku orang lain.

Munculnya seorang pemimpin sangat diperlukan dalam keadaan-keadaan di mana tujuan kelompok sosial yang bersangkutan terhalang, atau apabila kelompok tadi mengalami ancaman-ancaman dari luar. Dalam keadaan demikianlah, agak sulit bagi warga-warga kelompok yang bersangkutan untuk menentukan langkah-langkah yang harus diambil dalam mengatasi kesulitan yang dihadapinya. Menurut (Zainal, Hadad & Ramly, 2017) secara operasional dapat dibedakan lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu :

#### **1. Fungsi Instruktif**

Pemimpin berfungsi sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan, dan melaporkan hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif, sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah.

#### **2. Fungsi Konsultatif**

Dari fungsi ini Pemimpin dapat menggunakan fungsi konsultatif sebagai komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan manakala pemimpin dalam usaha menetapkan keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan dan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya.

#### **3. Fungsi Partisipasi**

Dalam menjalankan fungsi partisipasi, pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang di pimpinnya, baik dalam

mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap anggota kelompok memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas-tugas pokok, sesuai dengan posisi masing-masing.

#### 4. Fungsi Delegasi

Dalam menjalankan fungsi delegasi, pemimpin memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan. Fungsi delegasi sebenarnya adalah kepercayaan seseorang pemimpin kepada orang yang diberi kepercayaan untuk pelimpahan wewenang dengan melaksanakannya secara bertanggungjawab.

#### 5. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian berasumsi bahwa kepemimpinan yang efektif harus mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Dalam melaksanakan fungsi pengendalian, pemimpin dapat mewujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Sedangkan menurut (Wirawan, 2013) fungsi kepemimpinan secara umum mempunyai pola dasar yaitu:

1. Menciptakan visi, seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk menciptakan visi, visi adalah apa yang diimpikan, keadaan masyarakat yang dicita-citakan, apa yang ingin dicapai oleh pemimpin dan pengikutnya dimasa yang akan datang. Visi yang menarik pemimpin dan pengikut ke arah masa depan, visi yang memotivasi dan mendorong serta mengenergi mereka bergerak untuk menciptakan perubahan.
2. Mengembangkan budaya organisasi, pemimpin harus mengembangkan budaya organisasi yang mana sebagai norma, nilai, asumsi, filsafat organisasi, dan sebagiannya yang akan

dikembangkan oleh pemimpin organisasi dan diajarkan kepada anggota baru dan diterapkan dalam perilaku organisasi mereka.

3. Menciptakan sinergi, tugas pemimpin mempersatukan para pengikut, dan menggerakkan mereka mencapai tujuan organisasi, setiap anggota organisasi yang berada di unit-unit organisasi yang mempunyai fungsi yang berbeda, wajib memberikan kontribusinya untuk tujuan organisasi. Mereka direkrut dengan tujuan untuk ikut serta merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi kontribusinya secara maksimal kepada organisasi dalam kesatuan tujuan dan gerak kearah tujuan.
4. Menciptakan perubahan, pemimpin adalah agen yang berupaya menciptakan perubahan secara terus menerus. Pemimpin adalah orang yang cerdas dan mampu menciptakan terobosan meninggalkan masa lalu menuju ke masa depan yang lebih baik.
5. Memotivasi para pengikut, sebagian terbesar teori kepemimpinan menyatakan bahwa fungsi dan tugas pemimpin adalah memotivasi diri sendiri dan para pengikutnya.
6. Memperdaya pengikutnya, pemerdayaan merupakan salah satu aspek pengembangan organisasi yang menyangkut pengembangan sumber daya manusia.

Fungsi kepemimpinan akan berhubungan dengan berbagai situasi termasuk situasi sosial kelompok atau organisasi dimana fungsinya kepemimpinan nampak dalam interaksi yang terjadi diantara individu tersebut. (Siagian, 2015) mengemukakan bahwa secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan antara lain:

1. Pemimpin Sebagai Penentu Arah

Sebuah organisasi dibentuk pada dasarnya untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan tersebut biasanya dibedakan menjadi tiga yaitu tujuan jangka pendek, tujuan jangka menengah dan jangka panjang. Ketiga macam tujuan tersebut akan sulit dicapai

bila para anggota organisasinya berjalan sendiri-sendiri tanpa arah yang jelas dan konkret.

2. Pemimpin Sebagai Wakil dan Juru Bicara Organisasi

Sebuah organisasi tidak akan berjalan baik dan tidak akan mencapai tujuan jika tidak menjalin komunikasi atau hubungan baik dengan berbagai pihak diluar organisasi tersebut.

3. Pemimpin Sebagai Komunikator Yang Efektif

Pemeliharaan hubungan baik secara internal maupun eksternal dapat terjalin melalui proses komunikasi baik secara lisan maupun secara tertulis.

4. Pemimpin Sebagai Mediator

Artinya menjadi perantara atau penghubung atau penengah baik secara internal maupun secara eksternal organisasi.

5. Pemimpin Sebagai Integrator

Adanya pembagian tugas, sistem alokasi daya dana dan tenaga, serta diperlukannya spesialisasi pengetahuan dan keterampilan dapat menimbulkan sikap, perilaku, dan tindakan berkotak-kotak. Pemimpin yang mampu mengintegrasikan atau menyatukan segala unsur, golongan atau kelompok dalam organisasi yang dipimpinnya.

#### **2.2.4 Peran Kepemimpinan**

Menurut Hendry Mintzberg (dalam Veithzal Rivai dkk 2014) terdapat tiga peran yang mesti ada ketika seseorang pemimpin menjalankan kepemimpinannya agar dapat membuat dan mengendalikan segala komponen menjadi sinergi atau sejalan sehingga pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dapat dilalui dengan mudah, yakni :

1. Peran pemimpin sebagai penghubung antar perorangan.

Selain sebagai pemimpin, seorang pemimpin juga bertindak sebagai seorang yang dicontoh, sebagai pembangun tim, sebagai pelatih, sebagai mentor.

## 2. Peran pemimpin sebagai informatif.

Peran monitoring menjadi orang yang menduduki posisi tertinggi dalam suatu organisasi, pemimpin memiliki kewajiban untuk memastikan para anggotanya menyelesaikan masing-masing pekerjaannya dengan baik, tidak melakukan pelanggaran-pelanggaran atau tindakan *indisipliner* dan hal lainnya yang dapat mengganggu bahkan menghambat pekerjaan. Penyebar informasi, kenapa seorang pemimpin memiliki peran sebagai penyebar informasi, karena akan lebih valid apabila informasi yang tersebar bersumber dari seorang pemimpin yang mana apabila suatu informasi tersebut akan disampaikan pasti telah terang dan jelas kebenarannya.

Tidak hanya itu pemimpin juga dapat penghubung antara anggota, jika diantara mereka tidak terdapat jalur formal untuk saling berkomunikasi. Dan yang terakhir yakni sebagai juru bicara, jika di internal organisasi tidak heran apabila seseorang lebih banyak aktif. Tetapi peran ini lebih menitik beratkan pada aksi pemimpin diluar organisasi dalam memperlihatkan eksistensi organisasi yakni semisal pemberian informasi tentang organisasi yang sedang dipimpinnya.

## 3. Peran pemimpin sebagai pembuat keputusan.

Selaku wiraswastawan, pemimpin bertanggung jawab untuk memajukan dan menyesuaikan organisasinya dengan perkembangan lingkungannya. Jika peran sebagai wiraswastawan merupakan inisiatif untuk melakukan perubahan dengan sukarelaan tetapi peran sebagai penanggulan gangguan memang mesti dilakukan. Tidak ada satupun organisasi yang selalu berjalan mulus. Kemudian yang ketiga adalah sebagai pembagi sumber daya. Peran ini adalah bentuk tanggung jawab seorang pemimpin untuk menentukan “siapa akan dapat apa” dalam organisasi yang dipimpinnya.

Menurut (Hadiyanti, 2015) ada tiga peran kepemimpinan yaitu:

1. Peran pemberdaya untuk menggerakkan semangat dalam diri seseorang untuk mengungkapkan bakat, kreatifitas, dan kecerdikan untuk mampu dalam mengerjakan apapun serta konsisten dengan prinsip yang sudah disepakati.
2. Peran pencarian alur untuk menentukan visi serta misi yang telah tentu.
3. Peran penyelarar untuk membenarkan bahwa sistem, struktur, dan proses operasional organisasi yang memberikan dukungan setiap dalam pencapaian visi serta misi.

#### **2.2.5 Indikator Kepemimpinan**

Tugas-tugas kepemimpinan cukup banyak, dalam menjalankan tugas-tugas tersebut seorang pemimpin harus bijaksana dan bertanggungjawab dalam melaksanakannya. Menurut (Sutrisno, 2016) namun dalam hal ini akan diuraikan beberapa tugas saja, antara lain :

##### **1. Sebagai Pengarahan**

Pemimpin memberikan pengarahan yang jelas dan dapat dimengerti oleh pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini meliputi pemahaman pegawai terhadap perintah atau instruksi yang diberikan pemimpin untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan perintah atau instruksi yang diberikan pemimpin untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan perintah atau instruksi yang telah diberikan.

Pengarah yang dilakukan oleh pemimpin merupakan petunjuk, instruksi, yang harus dikerjakan oleh pegawai agar pegawai dapat memahami pekerjaan yang harus mereka kerjakan. Peran *directing* yang mengandung pengertian bahwa memberikan direktif, memberi petunjuk atau instruksi, dan dapat diartikan memberikan arahan.

Dengan kata lain bahwa apa yang dilaksanakan untuk waktu berikutnya atau dikemudian hari sudah mempunyai garis-

garis batas yang harus ditaati agar kesemuanya dapat sejalan dengan apa yang telah menjadi peraturan dalam sebuah instansi atau organisasi.

## 2. Sebagai Motivator

Kemampuan memotivasi mendorong yang akan mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (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.

Motivasi kerja dalam setiap organisasi sangat penting, terutama motivasi dari seorang pemimpin sebagai pemegang kekuasaan tertinggi dalam organisasi karena seorang pemimpin mempunyai pengaruh yang besar dalam menunjang kinerja pegawai pada suatu organisasi. Baik secara finansial atau nonfinansial seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk memberikan dorongan-dorongan atau memberi motivasi kepada bawahannya serta mempunyai kemampuan komunikasi yang baik dan lancar.

## 3. Sebagai Inovator

Pemimpin sebagai inovator mampu mengadakan berbagai inovasi-inovasi baik yang menyangkut pengembangan produk, sistem manajemen yang efektif dan efisien, maupun dibidang konseptual yang keseluruhannya dilaksanakan dalam upaya mempertahankan dan atau meningkatkan kinerja perusahaan.

## 4. Sebagai Peningkat Kompetensi

Kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Seorang pemimpin harus bisa meningkatkan kompetensi untuk

karyawannya. Peningkatan kemampuan merupakan strategis yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan sikap tanggap dalam rangka peningkatam kinerja organisasi.

#### 5. Sebagai Fasilitator

Dalam rangka peningkatan kinerja pegawai diperlukan sosok pemimpin yang dapat memfasilitasi segala kepentingan yang dibutuhkan pegawai. Misalnya penyiapan sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk menunjang kelancaran tugas. Fasilitas kerja sangat dibutuhkan untuk menunjang kelancaran tugas, karena itu harus dipersiapkan sesuai yang dibutuhkan, para pegawai termotivasi untuk melaksanakan tugasnya.

Sedangkan menurut (Kartono, 2014) kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

##### 1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

##### 2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (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.

##### 3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara

langsung lisan atau tidak langsung.

#### 4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

#### 5. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

#### 6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

### **2.2.6 Motivasi Kerja Pegawai**

#### **2.2.6.1 Defenisi Motivasi kerja pegawai**

Secara harfiah, istilah motivasi berasal dari kata latin *movere*, yang berarti bergerak yang menunjukkan suatu proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditunjukkan untuk tujuan atau insentif, sehingga untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif (Luthans, 2005).

Merihot (dalam Marliani, 2015) mengemukakan bahwa motivasi merupakan faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong

perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras. Selain itu Robbins & Judge (2013) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang dilakukan individu yang berupaya mencapai tujuan, mencakup tiga elemen penting yaitu intensitas, arah, dan kegigihan.

Kondalkar (2007) mengatakan bahwa motivasi merupakan semangat atau gairah dari dalam yang disebabkan oleh kebutuhan atau keinginan sehingga mendorong seseorang menggerakkan seluruh energi untuk mencapai tujuan yang diinginkan, hal senada juga dikemukakan oleh Scot (dalam Kondalkar, 2007) bahwa motivasi sebagai suatu proses yang mendorong seseorang untuk bertindak dalam mencapai tujuan.

Sementara defenisi kerja adalah suatu bentuk aktivitas tegas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan, aktivitas kerja melibatkan tinjauan konsep kerja dari sudut pemberdayaan sumber daya manusia. Menurut Rivai (dalam Marliani, 2015) motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu sedangkan Munandar (2001) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke pencapaian tujuan tertentu.

Menurut Hasibuan (dalam Sutrisno, 2016) motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Selain itu Siagian (dalam Sutrisno, 2016) mengemukakan motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang untuk mencapai tujuan.

Baron (2003) juga mengemukakan bahwa motivasi merupakan

serangkaian proses yang muncul atau timbul dari dalam diri individu, yang mengarahkan dan memelihara atau menjaga perilaku manusia terhadap tujuan yang hendak dicapai.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa tokoh, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah dorongan untuk bekerja dengan mengarahkan segala potensi yang dimiliki seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

## **2.3 Kerangka Teori**

### **2.3.1 Komunikasi Kepemimpinan**

Komunikasi kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam menyampaikan pesan, instruksi, dan gagasan kepada bawahan dengan tujuan menciptakan pemahaman serta kerja sama yang efektif. Menurut Thoha (2013), kepemimpinan adalah aktivitas memengaruhi orang lain agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam konteks organisasi pemerintahan, camat memiliki peran sebagai pemimpin yang wajib membangun komunikasi efektif dengan pegawai, baik secara instruksional, persuasif, maupun motivasional.

Peran komunikasi kepemimpinan antara lain:

1. Menyampaikan visi dan misi organisasi.
2. Memberikan arahan dan instruksi kerja.
3. Membangun hubungan interpersonal yang baik.
4. Memberikan motivasi dan dorongan agar pegawai bekerja dengan semangat.

### **2.3.2 Motivasi Kerja Pegawai**

Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri maupun dari luar individu untuk bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi. Robbins (2017) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan.

Salah seorang tokoh yang mengemukakan teori motivasi adalah Abraham Maslow dengan pendekatan hierarki kebutuhan manusia, anggapan dasar dari teorinya adalah individu merupakan satu kesatuan yang terpadu dan terorganisir, sehingga motivasi seseorang dalam melakukan sesuatu adalah motivasi individu seutuhnya bukan bagian darinya. Ada lima tingkat kebutuhan hierarki manusia yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis (*physiologi needs*) adalah kebutuhan yang paling mendasar dari serangkaian kebutuhan manusia untuk mempertahankan hidup secara fisik yaitu kebutuhan seperti makanan, minuman, tempat tinggal, seks, tidur, oksigen, dan lain-lainnya kebutuhan fisiologis ini termasuk kebutuhan utama, tetapi merupakan tingkat kebutuhan yang bobotnya paling rendah.
2. Kebutuhan akan rasa Aman dapat dikategorikan dalam kebutuhan keselamatan, keamanan, kemandirian, ketertarikan, perlindungan, bebas dari rasa takut, bebas dari rasa cemas dan kekhawatiran, kebutuhan akan struktur, ketertarikan, hukum, batas-batas dan sebagainya.
3. Kebutuhan rasa dimiliki dan memiliki serta kasih sayang adalah seseorang akan menginginkan hubungan kasih sayang dengan orang lain dan kebutuhan akan rasa memiliki tempat di dalam kelompoknya, untuk ia akan berusaha agar hubungan tersebut dimilikinya.
4. Kebutuhan akan penghargaan adalah penghargaan diri orang lain meliputi hasrat akan nama baik, atau gengsi, prestise, pengakuan, status, ketenaran, dan kemuliaan, penerimaan, perhatian, kedudukan, dan penghargaan, serta apresiasi.
5. Kebutuhan akan Aktualisasi diri Maslow menyebutkan aktualisasi diri (*self actualization*). Istilah ini pertama kali diciptakan oleh Kurt Goldstein yang dipergunakan dalam arti khusus dan terbatas. Kebutuhan aktualisasi diri ini menurut

Maslow biasanya sesudah kebutuhan akan cinta dan penghargaan telah terpenuhi secara memadai.

### **2.3.3 Pengertian Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal**

Motivasi intrinsik sangat berperan dalam belajar, dengan motivasi inilah siswa dapat mencapai tujuan menjadi seorang yang terdidik dan berpengetahuan dalam proses belajar mengajar, dan dengan motivasi intrinsik dalam belajar dapat meningkatkan hasil belajar dengan baik. Motivasi intrinsik merupakan motif yang ada karena dorongan dari dalam diri seorang.

Pengertian motivasi Internal menurut para ahli ialah sebagai berikut :

1. Menurut Mudjiman motivasi intrinsik adalah dorongan dari dalam diri untuk menguasai sesuatu kompetensi guna mengatasi masalah.
2. Menurut Sardiman Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.
3. Menurut Santrock motivasi intrinsik adalah motivasi internal untuk melakukan sesuatu demi sesuatu itu sendiri atau tujuan itu sendiri.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah diuraikan dapat disimpulkan motivasi internal merupakan motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang tanpa memerlukan rangsangan dari luar dan timbul dari kemauan sendiri untuk mencapai kebutuhannya.

Sedangkan motivasi eksternal ialah Motivasi ekstrinsik sangat berperan dalam kegiatan belajar mengajar karena motivasi ini timbul karena adanya aktivitas belajar dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajar. Sehingga memudahkan peserta didik mencapai tu Motivasi Eksternal menurut para ahli ialah sebagai berikut :

1. Menurut Priansa motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya rangsangan dari luar.
2. Menurut Santrock motivasi ekstrinsik adalah melakukan sesuatu untuk mendapatkan sesuatu yang lain (cara untuk mencapai tujuan)
3. Menurut Mudjiman (2007:37) motivasi ekstrinsik juaan dalam meningkatkan hasil belajar yang baik. adalah dorongan dari luar diri untuk menguasai sesuatu kompetensi guna mengatasi masalah.
4. Sedangkan menurut Unno motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu, misalnya dalam bidang pendidikan terdapat minat yang positif terhadap kegiatan pendidikan timbul karena melihat manfaatnya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah diuraikan dapat disimpulkan motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang muncul karena adanya dorongan dari luar dan mengharap adanya pujian serta manfaat yang ingin dicapai guna mendapatkan imbalan dari orang lain.

#### **2.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah:

1. Faktor Internal (Karakteristik Pribadi)  
Faktor internal dalam motivasi kerja meliputi kebutuhan, keinginan dan harapan yang terdapat di dalam pribadi.
2. Faktor eksternal (karakteristik tempat kerja)  
Faktor eksternal terdiri dari lingkungan kerja, gaji, kondisi kerja, dan kebijaksanaan tempat kerja, dan hubungan kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat, dan tanggung jawab.

Motivasi kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh dua faktor utama:

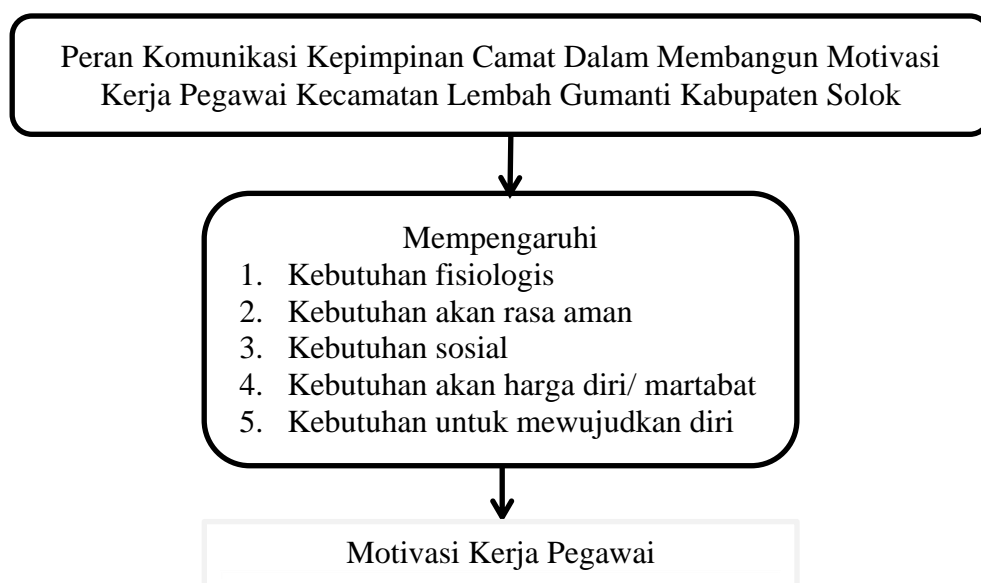
1. Faktor intrinsik: tanggung jawab, pengakuan, kepuasan pribadi, pengembangan diri.
2. Faktor ekstrinsik: gaji, fasilitas, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta penghargaan.

Dalam penelitian ini, komunikasi kepemimpinan camat dipahami melalui tahapan teori AIDDA. Jika camat mampu menerapkan komunikasi kepemimpinan secara persuasif dengan menarik perhatian, membangun minat, membangkitkan keinginan, mendorong keputusan, dan menggerakkan tindakan maka hal tersebut akan berpengaruh langsung terhadap meningkatnya motivasi kerja pegawai. Faktor eksternal terdiri dari lingkungan kerja, gaji, kondisi kerja, dan kebijaksanaan tempat kerja, dan hubungan kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat, dan tanggung jawab.

## 2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian yang sebelumnya, maka dapat disusun suatu kerangka dalam penelitian ini. Kerangka berpikir adalah penjelasan tentang variabel yang akan dijadikan tolak ukur penelitian yang disesuaikan dengan rumusan masalah.

Penelitian ini berjudul Peran Komunikasi Kepemimpinan Camat Dalam Membangun Motivasi Kerja Pegawai Kecamatan Lembah Gumanti Kabupaten Solok. Peneliti akan menggunakan konsep Komunikasi Kepemimpinan.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran