

ABSTRAK

RAHMAT FAHMIANSYAH, NPM: 2022155. Judul **“PERAN PIMPINAN DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BALANGAN”**. Dibimbing oleh Bapak Gusti Muhammad Hidayatullah, S.Sos., M.AP sebagai pembimbing I, Bapak Akhmad Berkatillah, S.Sos., M.A sebagai pembimbing II

Penelitian ini dilatarbelakangi fenomena Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan Sebagai pusat administrasi pemerintahan daerah, hal ini dibutuhkan peran pimpinan untuk memotivasi pegawai, permasalahannya adalah penurunan motivasi kerja, kurangnya penghargaan dan apresiasi dari pimpinan dan kurangnya informasi dan dukungan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Peran Pimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan dan faktor penghambatnya.

Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan tipe deskriptif-kualitatif, sumber data diambil melalui penarikan secara *purposive sampling* berjumlah 11 orang, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Setelah data terkumpul kemudian dianalisis dengan teknik meliputi reduksi data, penyajian data, dan verifikasi penarikan kesimpulan. Uji kredibilitas data meliputi perpanjangan pengamatan, meningkatkan ketekunan, triangulasi, analisis kasus negatif dan mengadakan membercheck.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Peran Pimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan dinilai kurang baik, hal ini terlihat dari *Pertama*, bertanggung jawab kurang baik yang mana kurangnya monitoring. *Kedua*, memotivasi kurang baik yang mana pegawai menunjukkan penurunan motivasi. *Ketiga*, mengarahkan kurang baik yang mana pegawai sering kali merasa kebingungan. *Keempat*, instruksi kurang baik yang mana penyampaian bersifat umum. *Kelima*, mengamati kurang baik pegawai yang tidak mendapatkan perhatian. *Keenam*, menyampaikan informasi kurang baik yang mana banyak instruksi diterima oleh sebagian pegawai. *Ketujuh*, menerima masukan kurang baik yang mana banyak usulan tidak mendapatkan respons yang jelas. *Kedelapan*, inisiatif sudah baik yang mana pimpinan berusaha menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. *Kesembilan*, penyelesaian masalah sudah baik pimpinan mengambil langkah cepat. *Kesepuluh*, mengatur sumber daya sudah baik Pimpinan melakukan pemetaan.

Disimpulkan bahwa hambatan utama adalah kurangnya monitoring, penurunan motivasi kerja Pegawai, ketidakjelasan instruksi yang diberikan, banyak aktivitas pegawai yang tidak mendapatkan perhatian, kurangnya informasi yang diberikan dan tidak adanya respon dalam usulan pegawai. Penulis menyarankan agar kepada Kepala Sekretariat daerah Kabupaten Balangan agar membangun sistem Monev yang terstruktur dan berkesinambungan, seperti jadwal evaluasi bulanan, form penilaian kinerja, serta mekanisme umpan balik formal. Kepala Bagian Umum agar menjadwalkan pengawasan dan evaluasi berkala. Pegawai agar lebih aktif menyampaikan kendala, kebutuhan, maupun perkembangan pekerjaannya kepada pimpinan.

ABSTRACT

RAHMAT FAHMIANSYAH, NPM: 2022155. Title: **"THE ROLE OF LEADERSHIP IN IMPROVING EMPLOYEE WORK MOTIVATION IN THE GENERAL DEPARTMENT OF THE REGIONAL SECRETARIAT OF BALANGAN REGENCY."** Supervised by Mr. **Gusti Muhammad Hidayatullah, S.Sos., M.AP.** as Supervisor I, and Mr. **Akhmad Berkatillah, S.Sos., M.A.** as Supervisor II.

This research is motivated by the phenomenon of the Balangan Regency Regional Secretariat Office. As the center of regional government administration, leadership is required to motivate employees. The problems include decreased work motivation, lack of recognition and appreciation from leaders, and a lack of information and support. The purpose of this study was to determine the role of leadership in improving employee work motivation in the General Section of the Balangan Regency Regional Secretariat and the inhibiting factors.

The research method used was qualitative descriptive-qualitative. Data sources were collected through purposive sampling of 11 individuals. Data collection techniques used were interviews, observation, and documentation. After data collection, they were analyzed using techniques including data reduction, data presentation, and verification of conclusions. Data credibility testing included extended observation, increased diligence, triangulation, negative case analysis, and member checking.

The results of this study indicate that the leadership role in improving employee work motivation in the General Section of the Balangan Regency Regional Secretariat is considered inadequate. This is evident in, first, poor accountability, resulting in a lack of monitoring. Second, poor motivation, resulting in employees showing a decline in motivation. Third, poor direction, which often leaves employees confused. Fourth, poor instructions, which are delivered in a general manner. Fifth, poor observation of employees, which is not given proper attention. Sixth, poor information delivery, which results in many instructions being received by some employees. Seventh, poor feedback, which results in many suggestions not receiving a clear response. Eighth, good initiatives, where leaders strive to create a comfortable work environment. Ninth, good problem-solving, where leaders take prompt action. Tenth, good resource management, where leaders conduct mapping.

The main obstacles were concluded to be a lack of monitoring, decreased employee motivation, unclear instructions, many employee activities that receive no attention, a lack of information provided, and a lack of response to employee proposals. The author recommends that the Head of the Balangan Regency Regional Secretariat establish a structured and sustainable monitoring and evaluation system, including a monthly evaluation schedule, performance appraisal forms, and a formal feedback mechanism. The Head of General Affairs should schedule regular monitoring and evaluation. Employees should be more active in communicating obstacles, needs, and work progress to their leaders.