

Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Camat terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Sipatana Kota Gorontalo

The Influence of Sub-District Head Leadership Functions on Employee Work Motivation at the Sipatana District Office, Gorontalo City

Swastiani Dunggio^{1*}, Mutia Kengo²

¹²Program Studi Ilmu Pemerintahan, FISIP, Universitas Ichsan Gorontalo, Gorontalo, Indonesia

Email: swastianidunggio83@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fungsi kepemimpinan yang meliputi perencanaan, pemrakarsaan, pengendalian, dan pengevaluasian terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Sipatana Kota Gorontalo. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sensus terhadap 31 orang pegawai. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Secara simultan, fungsi kepemimpinan memberikan pengaruh sebesar 78,3% terhadap motivasi kerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, penerapan fungsi kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di lingkungan pemerintahan.

Kata kunci: fungsi kepemimpinan; motivasi kerja; pegawai.

Abstract

This study aims to analyze the influence of leadership functions, including planning, initiating, controlling, and evaluating, on employee work motivation at the Sipatana District Office in Gorontalo City. The study employed a quantitative approach with a census technique involving 31 employees. Data were collected through a questionnaire that had been tested for validity and reliability, then analyzed using path analysis with the help of SPSS. The results indicate that leadership functions significantly influence employee work motivation, both partially and simultaneously. Simultaneously, leadership functions contributed 78.3% to employee work motivation, while the remaining influence was attributed to factors outside the study.

Therefore, the implementation of effective leadership functions plays a crucial role in improving employee work motivation in government environments.

Keywords: leadership functions; work motivation; employees.

I. PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk dalam instansi pemerintahan. Seorang pemimpin tidak hanya bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan strategis, tetapi juga memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mendorong motivasi kerja pegawai. Motivasi kerja yang tinggi di antara pegawai sangat diperlukan untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi, seperti peningkatan kualitas pelayanan publik dan efisiensi kerja. Keberhasilan dalam sebuah organisasi ditentukan oleh orang-orang yang berada dalam organisasi tersebut untuk dapat mencapai tujuan organisasi harus adanya kerja sama antar pemimpin dan bawahan.

Menurut Inten Triyana (2006:2) sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan maupun kelompok dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama kelancaran jalannya kegiatan usaha, bahkan maju mundurnya organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya.

Pada dasarnya Manusia memiliki kebutuhan yang beraneka ragam. Makin luas wawasannya semakin banyak pula kebutuhan yang dibutuhkan. Manusia merupakan makhluk sosial yang memiliki berbagai macam kebutuhan baik kebutuhan material ataupun non material. Kebutuhan ataupun dorongan tersebut yang dapat memotivasi orang agar berperilaku, seorang pegawai pada umumnya di tandai oleh dasar untuk mencapai suatu tujuan, tetapi yang bersangkutan tidak sadar antara keterkaitan dengan perilaku dan tujuannya.

Menurut Hasibuan (2016) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan. Motivasi juga merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu pemberian motivasi secara efektif dari seorang pemimpin sangat dibutuhkan pegawai karena dapat meningkatkan kesadaran terhadap tugas dan kewajiban mereka.

Dalam hal ini pemberian motivasi tersebut tidak terlepas dari kebutuhan dan kepentingan pegawai tersebut yang merupakan kekuatan suatu dorongan terhadap mereka dalam menyelenggarakan tugas dan kewajiban sesuai dengan penempatan organisasi tersebut. Organisasi ialah kesatuan sosial yang di koordinasikan secara sadar, dengan sebuah arti yang relatif dapat di identifikasikan, bekerja secara terus

menerus untuk mencapai tujuan. Maka pegawai harus di perhatikan guna mencapai suatu tujuan yang maksimal. Penting adanya memberikan motivasi yang tepat kepada pegawai, karena pekerjaan dapat diselesaikan dengan hasil yang memuaskan dan efektif, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai.

Pentingnya memberikan motivasi kepada bawahannya sehingga mereka dapat mengubah perilaku kerja mereka secara positif sehingga dapat menunjukkan prestasi kerja terhdap kepentingan organisasi dan dapat meningkatkan kepuasan kerja pribadinya. Dalam pencapaian tujuan organisasi menerapkan seluruh aspek penting diantaranya seperti fungsi kepemimpinan dan motivasi kerja, aspek tersebut yakni jawaban berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah di tetapkan.

Sebagai perangkat daerah, Camat memiliki kewewenang dalam hal urusan pelayanan masyarakat juga akan mengemban penyelenggaraan tugas-tugas umum pemerintah. Sesuai Pasal 15 PP No.19 Tahun 2008, Camat menyelenggarakan tugas umum dan fungsi pemerintah yang meliputi: Mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat; Mengoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum; Mengoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan; Mengoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum; Mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat, kecamatan; Membina penyelenggaraan pemerintahan di kelurahan; Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan atau yang belum dapat dilaksanakan kelurahan (P. R. Indonesia, 2008)

Namun pada kenyataanya, banyak organisasi, termasuk kantor camat, menghadapi tantangan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. hal ini dapat disebabkan oleh kurang optimalnya fungsi kepemimpinan dalam organisasi tersebut. fungsi kepemimpinan yang meliputi kemampuan pemimpin dalam fungsi perencanaan, fungsi pemrakarsaan, fungsi pengendalian dan fungsi pengevaluasian. Sering kali menjadi elemen yang kurang diperhatikan.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Yukl (2013) menemukan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan semangat dan keterlibatan pegawai. Penelitian Sutrisno (2016) juga menunjukkan bahwa penerapan fungsi kepemimpinan, seperti komunikasi dan pengawasan, berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja di lingkungan pemerintahan. Temuan-temuan tersebut menegaskan pentingnya peran pimpinan dalam mengelola dan memotivasi sumber daya manusia.

Meskipun telah banyak penelitian yang mengkaji hubungan antara kepemimpinan dan motivasi kerja, kajian yang secara spesifik menganalisis fungsi kepemimpinan yang meliputi perencanaan, pemrakarsaan, pengendalian, dan pengevaluasian dalam konteks pemerintahan tingkat kecamatan masih terbatas. Selain itu, berdasarkan pra-survei di Kantor Camat Sipatana Kota Gorontalo,

ditemukan indikasi rendahnya motivasi kerja pegawai yang ditandai dengan kurangnya inisiatif, keterlambatan kehadiran, serta rendahnya keterlibatan dalam kegiatan organisasi. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara teori dan praktik kepemimpinan di lapangan.

Namun di berbagai organisasi pemerintahan, termasuk di tingkat kecamatan, masih sering ditemukan permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja pegawai. Kantor Camat Sipatana Kota Gorontalo merupakan suatu instansi pemerintahan di kota Gorontalo. Dimana terdapat beberapa permasalahan yang terlihat Berdasarkan *pra survey*, terdapat indikasi bahwa motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Sipatana belum optimal. Karena Beberapa pegawai menunjukkan rendahnya semangat kerja yang dapat berdampak pada kualitas pelayanan kepada masyarakat, keterlambatan pada jam masuk kantor, kurangnya inisiatif pegawai, dan minimnya keterlibatan dalam kegiatan kantor. Situasi ini mengindikasikan adanya kebutuhan untuk menilai sejauh mana fungsi kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan mampu memengaruhi motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Sipatana Kota Gorontalo.

Masalah motivasi kerja pegawai masih dapat dikatakan rendah dan belum optimal dalam masalah ini tentunya sangat penting fungsi dari kepemimpinan untuk mempengaruhi motivasi kerja dengan memberikan berupa motivasi harapan (expectancy), nilai (valence), dan pertautan (instrumentality). Hal tersebut merupakan salah satu cara untuk memberikan dorongan kepada pegawai Untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. agar dapat diharapkan untuk melaksanakan semua tugas yang dibebankan kepada pegawai agar berjalan dengan baik dan lancar. Menurut (Windaryadi,2019), fungsi pemimpin adalah untuk memandu, menuntun, membimbing, mengarahkan dan membangun motivasi kerja, menjalin komunikasi yang baik dalam memberikan pengawasan yang efisien dan membawa bawahnya kepada sasaran yang ingin dituju dengan kriteria dan waktu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fungsi kepemimpinan yang meliputi perencanaan, pemrakarsaan, pengendalian, dan pengevaluasian terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Sipatana Kota Gorontalo, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian kepemimpinan serta menjadi bahan pertimbangan praktis bagi pimpinan instansi pemerintahan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

II. METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, objek yang menjadi fokus utama adalah pengaruh fungsi kepemimpinan yang terdiri dari perencanaan (X1), pemrakarsaan (X2),

pengendalian (X3), dan pengevaluasian (X4) terhadap motivasi kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sipatana, Kota Gorontalo. Pengaruh ini sangat penting untuk dianalisis karena kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi. Perencanaan yang baik, misalnya, tidak hanya menetapkan tujuan yang jelas tetapi juga melibatkan pegawai dalam proses tersebut, sehingga mereka merasa memiliki andil dalam pencapaian tujuan bersama. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana pegawai merasa lebih termotivasi ketika mereka diberi kesempatan untuk memberikan masukan dalam perencanaan program kerja. Pemrakarsaan, yang merupakan kemampuan untuk menginisiasi program dan kegiatan baru, juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan responsif. Contohnya, jika seorang pemimpin mampu memberikan arahan yang jelas tentang sasaran dan rencana, pegawai akan lebih bersemangat untuk berkontribusi. Pengendalian yang efektif, di sisi lain, memastikan bahwa setiap program yang dijalankan berjalan sesuai dengan rencana dan dapat mengatasi konflik yang mungkin muncul. Pengevaluasian, sebagai bagian akhir dari fungsi kepemimpinan, memberikan umpan balik yang konstruktif kepada pegawai, yang sangat penting untuk perbaikan berkelanjutan. Dengan demikian, semua aspek fungsi kepemimpinan saling berkaitan dan berkontribusi terhadap motivasi kerja pegawai.

Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020), metode penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme yang menekankan pada pengukuran dan analisis data numerik. Dalam konteks penelitian ini, data dikumpulkan dari populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan instrumen penelitian yang telah dirancang. Analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei, yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data utama. Penelitian survei memungkinkan peneliti untuk mendapatkan gambaran yang lebih luas mengenai fenomena yang diteliti, dalam hal ini pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai.

Operasionalisasi Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir yang telah dijabarkan sebelumnya, operasionalisasi variabel penelitian ini menjadi sangat penting untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai bagaimana setiap variabel diukur. Variabel fungsi kepemimpinan (X) terdiri dari empat sub variabel, yaitu perencanaan, pemrakarsaan, pengendalian, dan pengevaluasian. Setiap sub variabel memiliki indikator yang spesifik, yang akan

diukur menggunakan skala interval. Sebagai contoh, dalam perencanaan, indikator yang digunakan mencakup kemampuan untuk menetapkan tujuan dan visi organisasi, melibatkan staf dalam proses perencanaan, serta mempertimbangkan sumber daya yang tersedia. Hal ini memberikan penjelasan yang lebih mendalam mengenai bagaimana perencanaan dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Demikian pula, untuk variabel motivasi kerja (Y), yang diukur melalui tiga aspek utama menurut Victor Vroom, yaitu harapan, nilai, dan pertautan. Harapan merujuk pada persepsi individu tentang kesesuaian antara usaha dan hasil kerja, di mana pegawai percaya bahwa kinerja yang baik akan dihargai. Nilai berkaitan dengan tingkat kepuasan terhadap penghargaan yang diberikan, sementara pertautan berhubungan dengan kepercayaan bahwa pemimpin memberikan penghargaan yang sesuai. Dengan demikian, setiap aspek dari variabel yang diteliti memiliki indikator yang jelas dan terukur, yang dapat memberikan data yang valid dan reliabel.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, populasi yang menjadi subjek adalah pegawai di Kantor Camat Sipatana, Kota Gorontalo, dengan jumlah total 31 orang. Menurut Arikunto, populasi adalah keseluruhan objek yang diteliti. Jumlah pegawai yang relatif kecil ini memungkinkan peneliti untuk menggunakan teknik sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik ini dikenal juga dengan metode sampling jenuh, yang memastikan bahwa setiap individu dalam populasi berkontribusi terhadap data yang dikumpulkan. Hal ini penting untuk mendapatkan gambaran yang akurat mengenai pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari responden melalui kuesioner yang telah disusun, sedangkan data sekunder mencakup dokumen-dokumen yang relevan dan tersedia di lokasi penelitian. Penggunaan kedua jenis data ini bertujuan untuk memperkuat hasil penelitian dan memberikan perspektif yang lebih komprehensif mengenai topik yang diteliti.

Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dilakukan melalui dua metode utama, yaitu kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan terstruktur yang dirancang untuk mendapatkan informasi mengenai fungsi kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner disusun dengan menggunakan skala Likert, yang memberikan pilihan jawaban mulai dari "selalu"

hingga "tidak pernah". Dengan cara ini, peneliti dapat mengukur seberapa sering pegawai mengalami atau merasakan setiap indikator yang ditanyakan. Dokumentasi juga menjadi bagian penting dalam pengumpulan data, di mana peneliti melakukan pengamatan terhadap dokumen dan arsip yang berkaitan dengan fungsi kepemimpinan di Kantor Camat Sipatana. Melalui dokumentasi, peneliti dapat memperoleh informasi tambahan yang dapat memperkuat analisis dan temuan dari kuesioner.

Prosedur Penelitian

Untuk memastikan kualitas data yang diperoleh, penting bagi peneliti untuk menggunakan instrumen pengumpul data yang valid dan reliabel. Uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana alat ukur mampu mengukur apa yang dimaksud. Dengan menggunakan rumus teknik Korelasi Pearson Produk Moment, peneliti dapat menentukan pertanyaan mana yang valid dan mana yang tidak. Pertanyaan yang tidak valid akan dibuang, sedangkan yang valid akan dilanjutkan pada tahap analisis berikutnya. Uji reliabilitas juga penting untuk memastikan bahwa alat ukur memberikan hasil yang konsisten. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tes konsistensi internal, di mana nilai koefisien reliabilitas yang dapat diterima adalah $\geq 0,60$. Dengan cara ini, peneliti dapat yakin bahwa data yang dikumpulkan dapat diandalkan dan mencerminkan kondisi yang sebenarnya.

Konversi Data

Data yang terkumpul melalui kuesioner awalnya masih berskala ordinal. Untuk dapat melakukan analisis yang lebih mendalam, data tersebut perlu dikonversi menjadi skala interval. Proses konversi ini melibatkan beberapa langkah, mulai dari mencari nilai terbesar dan terkecil, hingga menghitung rata-rata dan simpangan baku. Dengan melakukan konversi ini, peneliti dapat memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi syarat untuk analisis jalur, yang merupakan metode analisis utama dalam penelitian ini.

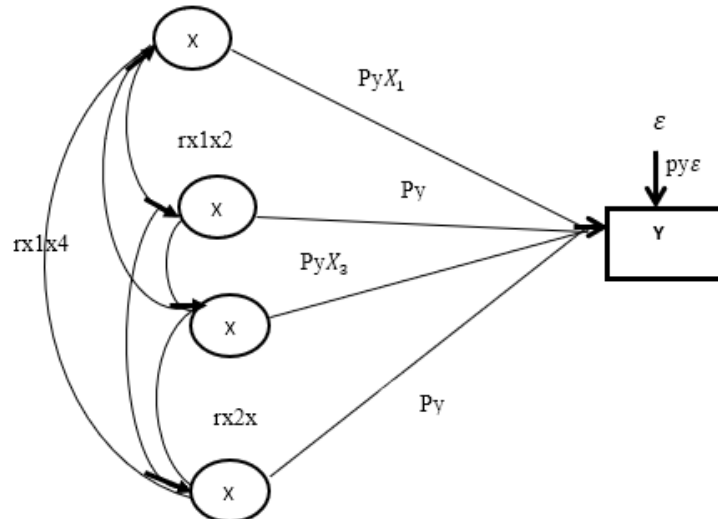
Rancangan Uji Hipotesis

Rancangan uji hipotesis dilakukan untuk memastikan pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Sipatana. Metode analisis jalur digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antara variabel-variabel yang diteliti. Dalam analisis jalur, peneliti dapat melihat bagaimana setiap variabel berkontribusi terhadap motivasi kerja pegawai, serta mengidentifikasi variabel lain yang mungkin mempengaruhi hubungan tersebut. Pengujian hipotesis dilakukan dengan langkah-langkah yang sistematis, mulai dari membuat persamaan struktural hingga menghitung koefisien jalur. Dengan cara ini, peneliti dapat memperoleh gambaran yang jelas mengenai seberapa besar pengaruh setiap fungsi

kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai. Melalui analisis ini, peneliti berharap dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi pengembangan kepemimpinan yang lebih efektif di lingkungan kerja. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, tetapi juga untuk memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai hubungan antara fungsi kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi pengembangan teori dan praktik kepemimpinan di instansi pemerintahan, khususnya di Kantor Camat Sipatana, Kota Gorontalo.

Diagram Model Jalur Penelitian

Gambar model jalur menunjukkan hubungan kausal antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) yang dianalisis menggunakan analisis jalur. Panah satu arah dari masing-masing variabel X menuju Y menggambarkan pengaruh langsung yang dinyatakan melalui koefisien jalur (β_{YX_1} , β_{YX_2} , β_{YX_3} , dan β_{YX_4}). Panah dua arah antar variabel X menunjukkan adanya korelasi antar variabel bebas yang tetap diperhitungkan dalam model. Variabel residual (ϵ) merepresentasikan pengaruh faktor lain di luar variabel penelitian yang turut memengaruhi variabel Y. Model ini digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh langsung masing-masing variabel X terhadap Y secara simultan dalam satu kerangka hubungan kausal.



Gambar 1. Struktur Path Analisis

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dalam suatu penelitian, validitas (kesahihan) dan reliabilitas (kehandalan) hasil penelitian sangat tergantung pada kuesioner yang digunakan peneliti dan data yang diperoleh. Jika alat ukur penelitian yang digunakan tersebut valid dan reliabel, maka hasil penelitian akan menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengujian instrumen penelitian yang digunakan. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan dapat diandalkan untuk mengumpulkan data yang akurat dan representatif.

Uji Validitas Kuesioner

Uji validitas terhadap kuesioner dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pertanyaan dengan skor totalnya. Kuesioner merupakan alat pengumpul data primer, oleh karena itu perlu diuji validitasnya. Dalam pengujian validitas, instrumen diuji dengan menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau $\alpha = 0,05$. Karena skala pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan skala Likert, maka uji validitas menggunakan korelasi product moment. Instrumen dikatakan valid dengan menggunakan kriteria apabila nilai r hitung $> r$ tabel. Hasil uji validitas dari masing-masing variabel penelitian menunjukkan bahwa semua pertanyaan untuk mengukur fungsi kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai dinyatakan valid, dengan nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Pertanyaan yang diajukan untuk mengukur empat sub indikator fungsi kepemimpinan, semuanya memiliki nilai r hitung lebih besar daripada nilai t tabel = 0,374 (nilai r hitung $> r$ tabel). Hal ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan untuk mengukur fungsi kepemimpinan berupa fungsi perencanaan, fungsi pemrakarsaan, fungsi pengendalian, dan fungsi pengevaluasian, semuanya dinyatakan valid. Selain itu, untuk motivasi kerja pegawai (variabel Y), terdapat 8 pertanyaan yang diajukan, dan hasilnya menunjukkan bahwa semua pertanyaan tersebut juga dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas Kuesioner

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi kuesioner, apakah kuesioner yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang sering digunakan untuk uji reliabilitas adalah dengan menggunakan metode Cronbach's alpha, di mana tingkat keandalan atau reliabilitas yang dapat diterima adalah jika nilai koefisiennya lebih besar dari 0,60 atau 60%. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua sub variabel fungsi kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti semua pertanyaan yang diajukan untuk mengukur

fungsi kepemimpinan camat dan motivasi kerja pegawai dinyatakan reliabel. Dengan kata lain, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan sebagai alat pengumpul data.

Analisis Deskriptif

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh fungsi kepemimpinan camat berupa perencanaan (X1), pemrakarsaan (X2), pengendalian (X3), dan pengevaluasian (X4) terhadap motivasi kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sipatana Kota Gorontalo. Berikut ini akan disajikan deskripsi mengenai tanggapan responden terhadap indikator penelitian.

Gambaran Sub Variabel Perencanaan (X1)

Pertanyaan yang diajukan untuk sub variabel perencanaan (X1) terdiri dari 4 pertanyaan. Berdasarkan hasil olahan kuesioner untuk pertanyaan nomor 1, dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pimpinan yang mampu menetapkan tujuan dan visi organisasi dengan jelas menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa pimpinan kadang mampu menetapkan tujuan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada upaya dari pimpinan untuk menetapkan tujuan, masih ada ruang untuk perbaikan dalam komunikasi visi kepada pegawai. Untuk pertanyaan nomor 2, tanggapan responden mengenai keterlibatan staf dalam proses perencanaan menunjukkan bahwa pimpinan sudah melibatkan staf, namun masih ada responden yang merasa kurang terlibat. Ini mengindikasikan perlunya pimpinan untuk lebih aktif dalam melibatkan pegawai dalam setiap tahap perencanaan, sehingga mereka merasa memiliki andil dalam proses pengambilan keputusan. Tabel 1 merupakan tanggapan respon tentang perencanaan.

Tabel 1. Tanggapan responden tentang perencanaan (X1)

Jawaban	Pertanyaan 1		Pertanyaan 2		Pertanyaan 3		Pertanyaan 4	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Selalu	4	13.3	5	16.7	7	23.3	9	30.0
Sering	11	36.7	14	46.7	9	30.0	12	40.0
Kadang-kadang	14	46.7	7	23.3	10	33.3	7	23.3
Jarang	1	3.3	4	13.3	4	13.3	2	6.7
Tidak pernah	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%

Sumber data: Olahan kuesioner, tahun 2025

Gambaran Sub Variabel Pemrakarsaan (X2)

Pertanyaan yang diajukan untuk sub variabel pemrakarsaan (X2) juga terdiri dari 4 pertanyaan. Berdasarkan hasil analisis Tabel 2, terlihat bahwa pimpinan kadang menginisiasi program atau kegiatan baru untuk peningkatan kinerja organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada upaya untuk meningkatkan kinerja, pimpinan perlu lebih proaktif dalam menciptakan inisiatif baru. Inisiatif ini penting agar pegawai merasa termotivasi untuk berinovasi dan berkontribusi lebih dalam organisasi.

Tabel 2. Tanggapan responden tentang pemrakarsaan (X2)

Jawaban	Pertanyaan 1		Pertanyaan 2		Pertanyaan 3		Pertanyaan 4	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Selalu	5	16.7	7	23.3	2	6.7	7	23.3
Sering	13	43.3	10	33.3	12	40.0	10	33.3
Kadang-kadang	10	33.3	12	40.0	9	30.0	12	40.0
Jarang	2	6.7	1	3.3	7	23.3	1	3.3
Tidak pernah	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%

Sumber data: Olahan kuesioner, tahun 2025

Gambaran Sub Variabel Pengendalian (X3)

Dalam analisis sub variabel pengendalian (X3), hasil menunjukkan bahwa pimpinan memiliki sistem pengawasan yang efektif untuk memastikan keberhasilan program kerja. Namun, ada beberapa responden yang merasa bahwa pimpinan kadang kurang terbuka terhadap masukan atau saran selama pelaksanaan kegiatan. Hal ini menunjukkan bahwa keterbukaan pimpinan terhadap umpan balik dari pegawai sangat penting untuk meningkatkan efektivitas pengendalian. Tanggapan responnya diperlihatkan pada tabel 3.

Tabel 3. Tanggapan responden tentang pengendalian (X3)

Jawaban	Pertanyaan 1		Pertanyaan 2		Pertanyaan 3		Pertanyaan 4	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Selalu	9	30.0	5	16.7	6	20.0	4	13.3
Sering	8	26.7	12	40.0	13	43.3	12	40.0
Kadang-kadang	8	26.7	9	30.0	7	23.3	12	40.0

Jawaban	Pertanyaan 1		Pertanyaan 2		Pertanyaan 3		Pertanyaan 4	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Jarang	5	16.7	4	13.3	4	13.3	2	6.7
Tidak pernah	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%

Sumber data: Olahan kuesioner, tahun 2025

Gambaran Sub Variabel Pengevaluasian (X4)

Hasil analisis untuk sub variabel pengevaluasian (X4) menunjukkan tabel 4, bahwa pimpinan kadang melakukan evaluasi terhadap hasil dari program atau kegiatan yang telah dilakukan. Ini menunjukkan bahwa meskipun ada evaluasi yang dilakukan, pimpinan perlu lebih konsisten dalam memberikan umpan balik yang membangun kepada pegawai. Umpan balik yang konstruktif sangat penting untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, karena mereka merasa dihargai dan diperhatikan.

Tabel 4. Tanggapan responden tentang pengevaluasian (X4)

Jawaban	Pertanyaan 1		Pertanyaan 2		Pertanyaan 3		Pertanyaan 4	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Selalu	6	20.0	6	20.0	6	20.0	6	20.0
Sering	9	30.0	9	30.0	12	40.0	12	40.0
Kadang-kadang	13	43.3	13	43.3	9	30.0	9	30.0
Jarang	2	6.7	2	6.7	3	10.0	3	10.0
Tidak pernah	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%

Sumber data: Olahan kuesioner, tahun 2025

Gambaran Variabel Motivasi Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil olahan kuesioner untuk variabel motivasi kerja pegawai (Y) tabel 5, terlihat bahwa sebagian besar pegawai merasa dihargai atas usaha dan hasil kerja mereka. Namun, masih ada beberapa responden yang merasa kurang diperhatikan dalam hal penghargaan. Ini menunjukkan bahwa pimpinan perlu lebih memperhatikan sistem penghargaan yang adil dan transparan untuk semua pegawai, agar motivasi kerja dapat ditingkatkan.

Tabel 5. Tanggapan responden tentang pengevaluasian (X4)

Jawaban	Pertanyaan 1		Pertanyaan 2		Pertanyaan 3		Pertanyaan 4	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Selalu	6	20.0	6	20.0	6	20.0	6	20.0
Sering	9	30.0	9	30.0	12	40.0	12	40.0
Kadang-kadang	13	43.3	13	43.3	9	30.0	9	30.0
Jarang	2	6.7	2	6.7	3	10.0	3	10.0
Tidak pernah	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%

Sumber data: Olahan kuesioner, tahun 2025

Jawaban	Pertanyaan 5		Pertanyaan 5		Pertanyaan 6		Pertanyaan 7	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Selalu	8	26.7	5	16.7	8	26.7	7	23.3
Sering	10	33.3	11	36.7	8	26.7	9	30.0
Kadang-kadang	9	30.0	9	30.0	12	40.0	9	30.0
Jarang	3	10.0	5	16.7	2	6.7	5	16.7
Tidak pernah	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%

Sumber data: Olahan kuesioner, tahun 2025

Pengujian Hipotesis

Hipotesis pertama yang diuji adalah fungsi kepemimpinan camat berupa perencanaan (X1), pemrakarsaan (X2), pengendalian (X3), dan pengevaluasian (X4) secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sipatana Kota Gorontalo. Dari hasil pengujian, terlihat bahwa nilai signifikansi pada tabel Coefficients menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan camat secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa semua aspek kepemimpinan yang diuji memiliki peran penting dalam memotivasi pegawai.

Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Camat Terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan, dapat diketahui bahwa pengaruh langsung dan pengaruh total dari masing-masing sub variabel kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai menunjukkan bahwa fungsi perencanaan memiliki kontribusi yang paling tinggi, diikuti oleh pengendalian, pengevaluasian, dan pemrakarsaan. Ini menunjukkan bahwa perencanaan yang baik oleh pimpinan sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

PEMBAHASAN

Pemimpin memiliki fungsi yang sangat penting dalam menggerakkan anggotanya. Pemimpin merupakan individu yang memiliki kecakapan khusus atau kelebihan, walaupun tanpa pengangkatan resmi, dimana dengan kecakapan dan kelebihan yang dimilikinya dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk melakukan usaha bersama yang mengarah pada pencapaian sasaran-sasaran tertentu. Setiap pemimpin akan menjadi fokus utama dalam konteks pengelolaan organisasi yang menekankan pada inovasi, adaptabilitas dan visi jangka panjang terhadap lingkungan eksternal yang sering mengalami perubahan. Fitriyah, dkk (dalam Kartika, dkk, 2024:158) mengatakan bahwa sebagai respons terhadap dinamika pasar, organisasi perlu memiliki pemimpin yang mampu merumuskan strategi yang tepat dan efektif untuk mencapai tujuan jangka panjangnya.

Kepemimpinan terjadi bila seseorang mampu mempengaruhi pengikutnya untuk menerima perintahnya tanpa adanya penggunaan kekuatan. Melalui kemampuan mempengaruhi, pemimpin membentuk dan menggunakan kekuatan serta otoritas, yang diterima pengikutnya. Jadi pada intinya kepemimpinan melibatkan penggunaan pengaruh, kemampuan mempengaruhi perilaku pengikutnya, adanya tujuan yang diharapkan. Hal ini dimaksudkan agar seorang pemimpin dalam pencapaian tujuan yang dikehendaki mampu mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi atau kelompok tanpa menggunakan paksaan. Untuk itulah diperlukan seorang pemimpin yang dapat memahami mengenai fungsinya, serta mampu untuk memotivasi dan mengarahkan bawahannya dalam pelaksanaan tugasnya. Hal ini tentu merupakan tugas yang tidak mudah. Oleh karena banyak ditemui faktor-faktor yang turut mempengaruhi dalam pelaksanaan fungsi dan tugas pimpinan maupun bawahannya.

Penelitian terkait fungsi kepemimpinan di Kantor Camat Sipatana Kota Gorontalo, menyimpulkan bahwa fungsi kepemimpinan camat berupa perencanaan (X1), pemrakarsaan (X2), pengendalian (X3) dan pengevaluasian (X4) secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai (Y) sebesar 0,783 atau 78,3%. Hasil ini berarti bahwa fungsi kepemimpinan camat, dapat dikategorikan tinggi (berdasarkan tabel 3.4 Interpretasi koefisien korelasi).

Fungsi kepemimpinan camat berupa perencanaan (X1) memberikan kontribusi yang paling tinggi jika dibandingkan dengan ketiga sub variabel yang lain. Hal ini berarti camat selaku pimpinan sudah melakukan pencarian semua informasi yang ada tentang tugas dan tujuan-tujuan setiap unit kerja yang ada dalam upaya untuk pengambilan keputusan yang tepat, terutama dalam perencanaan karir pegawai. Salah satu aspek terpenting SDM adalah perencanaan karier. Jika pegawai ingin maju dalam kariernya, mereka perlu mampu mengevaluasi diri sendiri. Artinya, mereka mampu mengenali kekurangan mereka dan segera memperbaikinya, serta mengenali kelebihan mereka dan memperbaikinya lagi. Dari sudut pandang

pimpinan, hal ini sangatlah berharga bagi pegawai. Selain itu, pegawai diharapkan dapat mengelola diri sendiri dan tidak menyerah pada keadaan yang ada. Perencanaan karier diperlukan untuk memastikan bahwa upaya Anda untuk memajukan karier tidak sia-sia. Perencanaan karir bertujuan untuk meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja di satu sisi dan meningkatkan kinerja pegawai di sisi lain. Hasil penelitian Sukma (2020) menyimpulkan bahwa perencanaan karier sangat penting bagi departemen sumber daya manusia di organisasi mana pun, terutama bagi organisasi yang melayani masyarakat, seperti kantor camat. Perencanaan karir dalam suatu organisasi menentukan motivasi pegawai untuk bekerja. Motivasi kerja itu sendiri dipengaruhi oleh perencanaan karir, dan sumber daya manusia dapat meningkatkan motivasi melalui perencanaan karir masa depan. Tentu saja, bagian perencanaan sumber daya manusia juga melihat perencanaan karier di organisasi tempat mereka bekerja, dan ini juga berkaitan dengan kinerja organisasi.

Kemudian, fungsi kepemimpinan camat berupa pemrakarsaan (X2), merupakan sub variabel yang memberikan kontribusi paling rendah terhadap motivasi kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sipatana Kota Gorontalo. Hal ini terjadi karena pada hasil tanggapan responden, terdapat dua indikator pemrakarsaan mendapat tanggapan kurang maksimal oleh responden, yakni pimpinan kadang menginisiasi program atau kegiatan baru untuk peningkatan kinerja organisasi dan kadang memastikan setiap inisiatif baru sesuai dengan kebutuhan organisasi atau masyarakat (tabel 4.8 dan 4.10). Inisiatif baru pegawai akan muncul jika mereka beradn melakukan inovasi dalam bekerja. Perilaku inovatif pegawai merupakan perilaku individu yang mampu menciptakan, memperkenalkan, dan menerapkan sesuatu yang baru dan bermanfaat bagi seluruh organisasi. Untuk meningkatkan hubungan kerja dan menciptakan sesuatu yang baru dan bermanfaat bagi organisasi. Anda perlu menghasilkan ide, mengembangkan produk baru, atau mengubah proses manajemen. Secara tidak langsung, perilaku inovatif pegawai dapat meningkatkan daya saing organisasi karena mereka dapat menghasilkan ide dan konsep baru. Perilaku inovatif memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas pegawai (Wahyudi, 2021). Olehnya itu, seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi bawahannya, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas dan penuh kesadaran berkat adanya bimbingan dan pengarahan daripada pimpinannya sebagai pencerminan dari sifat kepemimpinannya. Hal ini perlu dilakukan karena disamping faktor kepemimpinan, faktor motivasi kerja pegawai juga memegang peranan penting dalam pelaksanaan tugas-tugas sehari-hari. Seorang pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berdampak kepada kemampuan pegawai tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selanjutnya, fungsi kepemimpinan camat berupa pengendalian (X3) memiliki kontribusi tinggi terhadap motivasi kerja pegawai (Y) setelah perencanaan (X1).

Berdasarkan tanggapan responden sapat diketahui bahwa pimpinan masih kurang maksimal memiliki sistem pengawasan yang efektif untuk memastikan keberhasilan program kerja dan kadang terbuka terhadap masukan atau saran selama pelaksanaan kegiatan (tabel 4.11 dan 4.14). Pimpinan harus memiliki sistem pengawasan yang efektif, yang hasilnya nanti akan dijadikan sebagai rujukan untuk pengambilan keputusan. Fitra (2012) mengatakan bahwa pengawasan adalah kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk menentukan apakah pelaksanaan pekerjaan dan hasil kerja sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya dan memberikan tanggapan terhadap penyimpangan-penyimpangan. Hal tersebut juga didukung oleh Samiadji (2016) bahwa tujuan pengawasan adalah untuk memastikan bahwa setiap tugas dilakukan secara optimal dan seperti yang diharapkan. Jika pekerjaan dilakukan dengan benar, tujuan organisasi tercapai, yang akhirnya mengarah pada kepuasan kerja. Selain pengawasan, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh motivasi kerja.

Akhirnya, fungsi kepemimpinan camat berupa pengevaluasian (X4) memiliki kontribusi tinggi terhadap motivasi kerja pegawai (Y) setelah pengendalian (X3). Berdasarkan tanggapan responden, pimpinan masih kurang maksimal dalam melakukan evaluasi terhadap hasil dari program atau kegiatan yang telah dilakukan dan memberikan umpan balik yang membangun kepada staf berdasarkan hasil evaluasi (tabel 4.15 dan 4.16). Elfina, dkk (2023) menyimpulkan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan mempertimbangkan penilaian kinerja. Akan tetapi, pegawai tidak tunduk pada evaluasi ini, yang biasanya dilakukan oleh organisasi. Selain itu, motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kepemimpinan bukanlah suatu yang gampang dilaksanakan. Walaupun disisi lain terdapat pemimpin yang sepertinya dapat mengelola organisasi yang dipimpinnya dengan tanpa susah payah, namun pada kenyataannya mereka senantiasa dihadapkan pada antangan. Olehnya itu, pemimpin harus bisa menggerakkan orang lain yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan organisasi.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik beberapa kesimpulan, yakni: 1). Fungsi kepemimpinan camat berupa perencanaan (X1), pemrakarsaan (X2), pengendalian (X3) dan pengevaluasian (X4) secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sipatana Kota Gorontalo sebesar 0,783 atau 78,3%. Hasil ini sudah menunjukkan bahwa Camat Sipatana telah melaksanakan fungsi kepemimpinannya dengan baik, namun masih perlu dimaksimalkan lagi, terutama pada aspek pemrakarsaan dan pengevaluasian, dimana kedua aspek tersebut mendapat respon yang kurang maksimal dari

responden. 2). Fungsi kepemimpinan camat berupa perencanaan (X1) berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sipatana Kota Gorontalo sebesar 0,283 atau 28,3%. Kemudian, pengaruh pemrakarsaan (X2) terhadap motivasi kerja pegawai (Y) sebesar 0,161 atau 16,1%, pengaruh pengendalian (X3) terhadap motivasi kerja pegawai (Y) sebesar 0,232 atau 23,2%, dan pengaruh pengevaluasian (X4) terhadap motivasi kerja pegawai (Y) yakni sebesar 0,222 atau 22,2%.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, E. M. (2020). *Kepemimpinan: Perspektif Teori dan Praktik*. Yogyakarta: pustaka cendekia
- Adhari, R., & Zelvien, Z. (2021). *Motivasi kerja dalam perspektif perilaku organisasi*. Bashori. (2020). *Manajemen Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Media Nusantara.
- Elfina, Rini, dkk. 2023. Pengaruh Evaluasi Kerja, Motivasi Kerja, Tanggung Jawab dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan. *Jurnal Bening*. Volume 10 No. 2 Tahun 2023.
- Fatmala Sari, A. E. D. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Simo Kabupaten Boyolali* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Grabowski, R., Sikora, P., & Kowalski, K. (2021). *The role of motivation in improving organizational effectiveness*. *International Journal of Management Studies*, 19(2), 112-124
- Hajjali, M., Amiri, H., & Zare, S. (2021). *Motivation and its impact on employee performance in organizations*. *Journal of Business Management*, 15(3), 45-57.
- Haryanto, T. (2022). "Strategi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai."
- Huda, S., & Abdullah, R. (2022). Pengaruh kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja yang di mediasi motivasi kerja karyawan hotel harper yogyakarta. *Jurnal ilmiah akomodasi agung*, 9(1), 21-30.
- Kartika, Gilang, dkk. 2024. Kepemimpinan Strategis dan Kinerja Organisasi: Sebuah Meta-Analisis. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, Volume 7 Nomor 1, 2023.
- Mawardi, S., Tarwijo, T., Hanis, U., & Violin, V. (2024). Implementasi Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Mirai Management*, 9(1), 849-859.
- Northouse, P. G. (2018). *Kepemimpinan: Teori dan praktik* (Edisi ke-8). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications
- Nugrohoseno, D., & Hasibuan, A. M. (2022). Pengaruh Budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kementerian Hukum dan HAM

- pada Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Jakarta. *Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi*, 6(2), 1688-1702.
- Pengaruh Pemberian Motivasi dan Kompensasi terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan melalui Penilaian Prestasi pada PT. Lancaster Nusantara Cigarindo Medan. *Journal on Education*, 6(1), 9648-9654.
- Tueno, Nolfi S. 2016. Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo Volume III Nomor 2 Desember 2016*.
- Rahmad Bahagia, & Putri, L. P. (2021). *Motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan karyawan*. Jakarta: Pustaka Nusantara
- Rojak MA, Solihin I, Naufal AH. Dan Miftahul Falah Bandung. *Manazhim J Manaj dan Ilmu Pendidik*. 2021;3(1):83-109.
- Rahmanto, A., Hadi, R., & Firdaus, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Struktur Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan Di PT Tanjung Power Indonesia. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 12(1), 32-41.
- Sahabuddin, A., Agustang, A., & Idkhan, A. M. (2021). Fungsi Leadership dalam Peningkatan Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Makassar. *Journal Governance and Politics (JGP)*, 1(2), 118-126.
- Samiadji. 2016. Pengaruh Pengawasan Pimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang. *Manajemen dan Bisnis Jurnal*, Volume 2 Nomor 2 Tahun 2016.
- Sukma, Yuditya Dian. 2020. Pengaruh Perencanaan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Balai Layanan Perpustakaan Yogyakarta. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Airlangga. Surabaya.
- Sulistiyono, A. (2019). *Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil di Kecamatan Sleman, Yogyakarta* (Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta)
- Syahrian, S., & Damayanti, T. E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Pt. Y. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(2), 249-260
- Trisnawati, N. K. (2023). *Pengaruh Quality of Work Life, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Garment Miana Gianyar* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar)
- Wahyudi, R. 2021. Pengaruh Knowledge Sharing, Perilaku Inovatif, dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10, 1–18.

Zein, B. R. F. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Budaya Kerja Terhadap Komitmen Pegawai Dan Dampaknya Pada Kinerja (Sensus Pada Pegawai Negeri Sipil Eselon Iii Di Lingkungan Dinas Pemerintah Kab. Tasikmalaya)* (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi)

Buku

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Nawawi, H. (2012). *Manajemen Kepemimpinan dalam Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

Pasolong, Harbani. 2018. *Kepemimpinan birokrasi*. Bandung Alfabeta

Riduwan. 2018. *Metode teknik menyusun proposal penelitian*. Bandung : Alfabeta