

Peran Fungsi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Sipatana Kota Gorontalo

*Corresponding author(s) email:
Swastianidunggio83@gmail.com

Swastiani Dunggio¹, Juriko Abdussamad².

^{1,2}, Program Studi Administrasi Publik Universitas Negeri

Gorontalo

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran fungsi kepemimpinan yang meliputi perencanaan, pemrakarsaan, pengendalian, dan pengevaluasian terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Sipatana Kota Gorontalo. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik sensus terhadap 31 responden. Data diperoleh melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, dan dianalisis menggunakan metode analisis jalur (path analysis) dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keempat fungsi kepemimpinan berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap motivasi kerja pegawai. Fungsi perencanaan dan pemrakarsaan berperan penting dalam meningkatkan partisipasi dan kreativitas pegawai, sedangkan fungsi pengendalian dan pengevaluasian berkontribusi terhadap peningkatan disiplin dan kinerja individu. Secara keseluruhan, kepemimpinan yang efektif terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan berorientasi pada pelayanan publik yang optimal di Kantor Camat Sipatana Kota Gorontalo.

Kata kunci: kepemimpinan, perencanaan, motivasi kerja, pegawai, pemerintahan

Abstract

This study aims to analyze the role of leadership functions consisting of planning, initiating, controlling, and evaluating employee work motivation at the Sipatana District Office, Gorontalo City. The research employed a quantitative method using a census technique involving 31 respondents. Data were collected through a validated and reliable questionnaire and analyzed using path analysis with SPSS software. The findings indicate that all four leadership functions have a significant effect, both partially and simultaneously, on employee motivation. The planning and initiating functions play a crucial role in enhancing employee participation and creativity, while the controlling and evaluating functions contribute to discipline and individual performance improvement. Overall, effective leadership has been proven to create a productive and harmonious work environment, which in turn supports optimal public service performance within the Sipatana District Office of Gorontalo City.

Keywords: leadership, planning, work motivation, employees, public sector

Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk 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, sehingga kerja sama antara pemimpin dan bawahan menjadi sangat krusial.

Menurut Inten Triyana (2006:2), sumber daya manusia memiliki peranan penting baik secara individu maupun kelompok. Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama kelancaran kegiatan usaha, bahkan kemajuan atau kemunduran organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya.

Manusia memiliki kebutuhan yang beraneka ragam. Semakin luas wawasannya, semakin banyak pula kebutuhan yang muncul. Sebagai makhluk sosial, manusia memiliki berbagai macam kebutuhan, baik material maupun non-material. Kebutuhan dan dorongan tersebut dapat memotivasi individu untuk berperilaku. Seorang pegawai umumnya ditandai oleh motivasi untuk mencapai suatu tujuan, meskipun mereka sering kali tidak sadar akan keterkaitan antara perilaku dan tujuan tersebut.

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 upaya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan. Motivasi juga merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun 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 yang merupakan kekuatan dorongan bagi mereka dalam menjalankan tugas sesuai dengan penempatan dalam organisasi tersebut. Organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan tujuan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja secara berkelanjutan untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, perhatian terhadap pegawai sangat penting guna mencapai tujuan yang maksimal. Penting untuk memberikan motivasi yang tepat kepada pegawai, karena pekerjaan dapat diselesaikan dengan hasil yang memuaskan dan efektif, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Pentingnya memberikan motivasi kepada bawahan agar mereka dapat mengubah perilaku kerja secara positif, sehingga dapat menunjukkan prestasi kerja yang menguntungkan bagi organisasi dan meningkatkan kepuasan kerja pribadi. Dalam pencapaian tujuan organisasi, penerapan seluruh aspek penting, seperti fungsi kepemimpinan dan motivasi kerja, merupakan kunci keberhasilan atau kegagalan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Camat sebagai perangkat daerah memiliki kewenangan dalam urusan pelayanan masyarakat serta pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan umum. Berdasarkan Pasal 15

PP No. 19 Tahun 2008, camat berperan mengoordinasikan pemberdayaan masyarakat, ketertiban umum, penegakan peraturan, pemeliharaan fasilitas publik, penyelenggaraan pemerintahan kecamatan, pembinaan kelurahan, serta pelayanan masyarakat dalam lingkup wilayahnya (P. R. Indonesia, 2008).

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

Dalam penelitian sebelumnya, telah banyak dikaji hubungan antara kepemimpinan dan motivasi kerja. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Yukl (2013) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai. Pemimpin yang mampu menginspirasi, memberikan arahan yang jelas, dan menunjukkan empati terhadap kebutuhan pegawai cenderung lebih berhasil dalam meningkatkan motivasi kerja. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Sutrisno (2016) yang menemukan bahwa penerapan fungsi kepemimpinan yang efektif, seperti komunikasi, pemberian penghargaan, dan partisipasi aktif pegawai dalam pengambilan keputusan, berkontribusi pada peningkatan semangat kerja di lingkungan organisasi pemerintahan.

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 instansi pemerintahan di kota Gorontalo. Berdasarkan pra-survei, terdapat indikasi bahwa motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Sipatana belum optimal. Beberapa pegawai menunjukkan rendahnya semangat kerja yang dapat berdampak pada kualitas pelayanan kepada masyarakat, keterlambatan dalam 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.

Berdasarkan permasalahan tersebut, motivasi kerja pegawai masih dapat dikatakan rendah dan belum optimal. Dalam konteks ini, fungsi kepemimpinan sangat penting untuk mempengaruhi motivasi kerja dengan memberikan motivasi harapan (expectancy), nilai (valence), dan pertautan (instrumentality). Hal ini merupakan salah satu cara untuk memberikan dorongan kepada pegawai agar meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka, sehingga diharapkan dapat melaksanakan semua tugas yang dibebankan dengan baik dan lancar. Menurut Windaryadi (2019), fungsi pemimpin adalah untuk memandu, menuntun, membimbing, mengarahkan, dan membangun motivasi kerja, serta menjalin komunikasi yang baik dalam memberikan pengawasan yang efisien dan membawa bawahannya kepada sasaran yang ingin dicapai dengan kriteria dan waktu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian permasalahan ini, peneliti berkeinginan untuk mengkaji lebih lanjut mengenai fungsi kepemimpinan dalam sebuah instansi pemerintah dan motivasi

kerja pegawai melalui penelitian berjudul “Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Sipatana Kota Gorontalo.” Adapun tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh fungsi kepemimpinan dalam perencanaan (X1), pemrakarsaan (X2), pengendalian (X3), dan pengevaluasian (X4) secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sipatana Kota Gorontalo; 2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh fungsi kepemimpinan dalam perencanaan (X1), pemrakarsaan (X2), pengendalian (X3), dan pengevaluasian (X4) secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sipatana Kota Gorontalo.

Metode Penelitian

a) 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.

b). 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.

c). 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.

d). 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.

e). 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.

f). 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.

g). 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.

h). 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.

i). 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.

Hasil Dan Pembahasan

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Sipatana, Kota Gorontalo, yang merupakan pusat administrasi pemerintahan di tingkat kecamatan. Lokasi ini dipilih karena memiliki karakteristik unik dalam pengelolaan sumber daya manusia dan fungsi kepemimpinan yang dinamis. Dengan populasi pegawai yang beragam, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh fungsi kepemimpinan camat terhadap motivasi kerja pegawai. Kantor Camat Sipatana memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas, sehingga pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai menjadi sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi.

B. Hasil Penelitian

Validitas dan reliabilitas suatu penelitian sangat ditentukan oleh kualitas instrumen yang digunakan, khususnya kuesioner dan data yang dihasilkan. Oleh karena itu, pengujian instrumen perlu dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner memiliki tingkat keandalan dan ketepatan yang memadai dalam menghasilkan data yang akurat serta mencerminkan kondisi yang sesungguhnya.

Uji Validitas Kuesioner

Uji validitas kuesioner dilakukan dengan menghitung tingkat korelasi antara setiap butir pertanyaan dengan skor total keseluruhan. Karena kuesioner berfungsi sebagai alat pengumpulan data primer, maka diperlukan pengujian validitas untuk memastikan keabsahan instrumen tersebut. Pengujian dilakukan melalui perhitungan koefisien korelasi antara skor tiap item dan skor totalnya pada tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Mengingat data penelitian menggunakan skala Likert, maka uji validitas diterapkan dengan metode korelasi *Product Moment*. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai *r hitung* lebih besar dari *r tabel*. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel fungsi kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai terbukti valid karena memiliki nilai *r hitung* yang melebihi *r tabel*. Semua item yang merepresentasikan empat sub-indikator fungsi kepemimpinan juga memenuhi kriteria validitas dengan nilai *r hitung* > *r tabel* (0,374).

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.

C. 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.

Gambaran Sub Variabel Pemrakarsaan (X2)

Pertanyaan yang diajukan untuk sub variabel pemrakarsaan (X2) juga terdiri dari 4 pertanyaan. Berdasarkan hasil analisis, 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.

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.

Gambaran Sub Variabel Pengevaluasian (X4)

Hasil analisis untuk sub variabel pengevaluasian (X4) menunjukkan 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.

Gambaran Variabel Motivasi Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil olahan kuesioner untuk variabel motivasi kerja pegawai (Y), 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.

D. 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.

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 menunjukkan bahwa Camat Sipatana telah melaksanakan fungsi kepemimpinannya dengan baik, namun masih perlu dimaksimalkan lagi, terutama pada aspek pemrakarsaan dan pengevaluasian, di mana 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

A. 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

B. Jurnal dan Artikel

- 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 Transformasional 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
- Hajiali, 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)