

**PENGARUH FUNGSI KEPEMIMPINAN TERHDAP
MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT
SIPATANA KOTA GORONTALO**

**Oleh
MUTIA MUHAZRATI KENGO
NIM: S21 21 016**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
TAHUN 2025**

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

PENGARUH FUNGSI KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SIPATANA KOTA GORONTALO

OLEH :

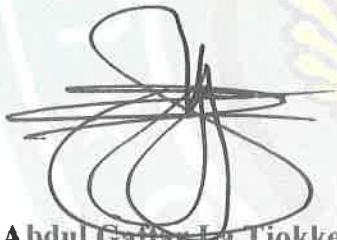
MUTIA MUHAZRATI KENGO

NIM:S2121016

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Telah di setujui oleh Tim Pembimbing Pada Tanggal, 11 Maret 2025

Pembimbing I



Dr. Abdul Gaffar La Tjokke, M.Si
NIDN :0031126282

Pembimbing II



Swastiani Dunggio, S.IP., M.Si
NIDN: 0930048307

Mengetahui

Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan



Swastiani Dunggio, S.IP., M.Si
NIDN: 0930048307

HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI

PENGARUH FUNGSI KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SIPATANA KOTA GORONTALO

OLEH :

MUTIA MUHAZRATI KENGO

NIM: S2121016

SKRIPSI

Telah Dipertahankan dihadapan Penguji
Pada Tanggal 15 Maret 2025
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Komisi Penguji :

1. Dr. Moch. Sakir, S.Sos., S.I.Pem., M.Si
2. Dr. Imran Kamaruddin, S.S., M.I.Kom
3. Balada Raff, S.Sos., M.Si
4. Dr. Abdul Gaffar La Tjokke, M.Si
5. Swastiani Dunggio, S.IP., M.Si



Mengetahui :

Dekan Fakultas
Ilmu Sosial dan Ilmu Politik


Dr. Moch. Sakir, S.Sos., S.I.Pem., M.Si
NIDN: 0913027101

Ketua Program Studi
Ilmu Pemerintahan


Swastiani Dunggio, S.IP., M.Si
NIDN: 0930048307

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mutia Muhazrati Kengo
NIM : S2121016
Kosentrasi : MPD (Manajemen Pemerintahan Daerah)
Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi yang berjudul “Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Sipatana Kota Gorontalo” adalah benar-benar asli/merupakan karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar sarjana baik di Universitas Ichsan maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan rumusan dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan saran pembimbing dan penguji pada saat ujian skripsi ini.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang di publikasikan orang lain kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya .

Gorontalo, Mei 2025

Yang membuat pernyataan



Mutia Muhazrati Kengo

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras untuk urusan yang lain).

Dan hanya kepada TUHAN mu lah engkau berharap “

(QS. AL-INSYIRAH, 6-8)

“ Lewatilah setiap proses yang kamu tempuh dalam hidupmu, sehingga kamu tau betapa hebatnya dirimu sudah melewati setiap jalan yang kau tempuh”.

“ Pendidikan adalah kunci untuk membuka pintu kesadaran, membangun karakter, dan menciptakan generasi yang cerdas dan berkualitas.”

(Ki Hajar Dewantara)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur alhamdulillahirobbi alamiin, sungguh sebuah perjuangan yang panjang telah aku lalui untuk mendapatkan gelar sarjana ini. Rasa syukur dan bahagia yang kurasakan ini akan ku persembahkan kepada orang-orang yang ku sayangi dan berarti dalam hidupku :

1. Allah SWT, karena hanya atas izin dan karunianya lah maka skripsi ini dapat dibuat dan selesai pada waktunya.
2. Cinta pertama dan panutanku Alm. Papah Imran Kengo yang selalu saya rindukan dan berhasil membuat saya bangkit dari kata menyerah. Alhamdulillah kini penulis sudah berada ditahap ini yang dulunya menjadi impian Almarhum untuk melihat saya menjadi seorang sarjana.terimakasih untuk semua kasih sayang dan cinta untuk anak perempuanmu ini. For our superman's love you Dad. Jika ada kehidupan selanjutnya saya ingin menjadi anakmu kembali.

3. Pintu surgaku mamah Wiwin Isa terimakasih atas doa serta dukungan yang telah diberikan dan terimakasih juga kepada papa sambung yang selalu memberikan dukungan kepada penulis.
4. Kepada keluarga besar yang penulis tidak bisa sebut satu persatu namanya terimakasih yang selalu memberikan doa dukungan serta uluran tangan semoga kalian selalu diberikan kesehatan dan tetap dalam lindungan Allah SWT.
5. Sahabat seperjuangan dari awal hingga akhir yaitu Irnawati Husain dan Putri Anggraini Tolinggi terimakasih sudah mau berjuang bersama berjalan beriringan untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai kami adalah srikandi fisip yang akan terus menyala.
6. Cewe-cewe ekonomi Masita Aridi dan Siti Aisyah Taharudin terimakasih selalu memberikan dukungan terhadap penulis.
7. Teman angkatan 21 jurusan ilmu pemerintahan terimakasih telah berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini
8. Untuk sahabat Vinka Cairen Ntoma terimakasih untuk dukungan serta waktu yang telah diluangkan kepada penulis selalu memberikan semangat dalam penyelesain skripsi ini.
9. Bapak dan ibu dosen Prodi ilmu pemerintahan khususnya kepada pembimbing saya yang selalu mengarahkan membantu dalam proses penyelesain skripsi ini dapat selesai tepat waktu.
10. Kepada seseorang yang pernah beriringan bersama penulis dan tidak bisa penulis sebut namanya terimakasih sudah banyak membantu dan menemani setiap proses dalam penyelesaian skripsi ini. Terimakasih telah menjadi bagian menyenangkan pada akhirnya setiap orang ada masanya dan setiap masa ada orangnya.
11. Dan yang terakhir kepada diri saya sendiri terimakasih sudah bertahan sejauh ini sudah menjadi tangguh walaupun banyak rintangan yang dilewati berani menyelesaikan apa yang telah dimulai walau sering kali merasa putus asa atas apa yang diusahakan dan belum berhasil, namun terimakasih tetap menjadi manusia yang selalu mau berusaha. Berbahagialah selalu dimanapun berada apapun kurang dan lebihmu mari belajar merayakan diri sendiri.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya kepada semua umatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **"PENGARUH FUNGSI KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SIPATANA KOTA GORONTALO"**

Adapun tujuan dari penulisan Skripsi ini adalah untuk mempelajari cara pembuatan skripsi pada Universitas Ichsan Gorontalo dan menjadi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana. Pada kesempatan ini, penulis ingin mencupkan terimakasih kepada kedua orang tua penulis dan semua pihak yang telah memberikan dukungan moril maupun materil, sehingga Skripsi ini dapat diselesaikan. Ucapan terimakasih ini penulis tunjukan kepada:

1. Bapak Muhammad Ichsan Gaffar S.E., M.AK selaku ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo, dan sekaligus selaku pembimbing I yang banyak memberikan masukan perbaikan.
2. Ibu Dr. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melanjutkan studi di Universitas Ichsan Gorontalo.

3. Bapak Dr. Moch. Sakir, S.Sos., S.I.Pem., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo.
4. Ibu Swastiani Dunggio, S.IP., M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan Universitas Ichsan Gorontalo, dan juga sekaligus dosen pembimbing yang telah mendidik dan memberikan arahan ataupun bimbingan dalam penyusunan Skripsi ini.
5. Seluruh dosen pengajar Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Ichsan Gorontalo yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis, yang tidak sempat disebutkan satu persatu, dan staf fakultas.
6. Sahabat dan kerabat yang masih berjalan beriringan bersama penulis sampai dengan saat ini.

Dalam hal ini, penulis merasa bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan Skripsi ini karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi penyempurnaan dimasa mendatang. Semoga segala upaya yang tertuang dalam Skripsi ini mendapatkan ridho dan kelancaran dalam pelaksanaannya.

Gorontalo, Maret 2025

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR TABEL.....	x
ABSTRAK.....	xi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu.....	8
2.2 Kepemimpinan.....	13
2.2.1 Definisi Kepemimpinan	13
2.2.2 Syarat-Syarat Kepemimpinan.....	14
2.2.3 Teori Kepemimpinan	17
2.2.4 Fungsi Kepemimpinan	20
2.3 Motivasi.....	23
2.3.1 Definisi Motivasi Kerja	23
2.3.2 Teori Motivasi	25
2.3.3 Unsur-Unsur Motivasi	28
2.3.4 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	29
2.3.5 Tujuan Pemberian Motivasi.....	30

2.4	Hubungan Antara Fungsi Kepemimpinan dan Motivasi Kerja	31
2.5	Kerangka Pikir.....	31
2.6	Hipotesis.....	33

BAB III OBYEK DAN METODE PENELITIAN

3.1	Obyek Penelitian.....	35
3.2	Meode Penelitian.....	35
3.2.1	Desain Penelitian	35
3.2.2	Operasionaisasi Penelitian.....	35
3.2.3	Populasi dan Sampel	39
3.2.4	Jenis dan Sumber Data.....	40
3.2.5	Prosedur Pengumpulan Data.....	40
3.2.6	Prosedur Penelitian.....	40
3.2.7	Konversi Data.....	44
3.2.8	Rancangan Uji Hipotesis.....	46
3.2.9	Pengujian Hipotesis.....	47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	49
4.1.1	Profil.....	49
4.1.2	Visi dan Misi.....	50
4.1.3	Tugas Pokok dan Fungsi.....	50
4.2	Hasil Penelitian.....	59
4.3	Analisis Deskriptif.....	63
4.3.1	Gambaran sub variabel perencanaan (X1).....	63
4.3.2	Gambaran sub variabel pemrakarsaan (X2).. ..	65
4.3.3	Gambaran sub variabel pengendalian (X3).....	66
4.3.4	Gambaran sub variabel pengevaluasian (X4).....	68
4.3.5	Gambaran variabel motivasi kerja pegawai (Y).....	70
4.4	Pengujian Hipotesis.....	73
4.5	Pengaruh fungsi kepemimpinan camat berupa perencanaan (X1),	

	pemrakarsaan (X2), pengendalian (X3) dan pengevaluasian (X4) secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sipatana Kota Gorontalo.....	76
4.6	Pengaruh fungsi kepemimpinan camat berupa perencanaan (X1), pemrakarsaan (X2), pengendalian (X3) dan pengevaluasian (X4) secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sipatana Kota Gorontalo.....	78
4.7	Pembahasan.....	80

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1.	Kesimpulan	85
5.2.	Saran	85

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran.....	33
Gambar 3.1 Struktur Path Analisis.....	46
Gambar 4.1 Diagram jalur hubungan kausal empiris X1, X2, X3, X4 terhadap Y	79

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasionalisasi variabel X.....	36
Tabel 3.2 Operasionalisasi variabel Y.....	37
Tabel 3.3 Bobot Nilai Variabel.....	39
Tabel 3.4 Interpretasi koefisien korelasi.....	42
Tabel 4.1 Hasil uji validitas fungsi kepemimpinan berupa perencanaan, pemeraksanaan, pengendalian dan pengevaluasian, serta motivasi kerja pegawai, serta motivasi kerja pegawai.....	60
Tabel 4.2 Uji reliabilitas fungsi kepemimpinan berupa perencanaan, pemeraksanaan, pengendalian dan pengevaluasian, serta motivasi kerja pegawai.....	62
Tabel 4.3 Tanggapan responden tentang perencanaan (X1).....	63
Tabel 4.4 Tanggapan responden tentang pemeraksanaan (X2).....	65
Tabel 4.5 Tanggapan responden tentang pengendalian (X3).....	67
Tabel 4.6 Tanggapan responden tentang pengevaluasian (X4).....	68
Tabel 4.7 Tanggapan responden tentang motivasi kerja pegawai (Y).....	70
Tabel 4.8 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total perencanaan (X1) terhadap motivasi kerja pegawai (Y).....	76
Tabel 4.9 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total pemeraksanaan (X2) terhadap motivasi kerja pegawai (Y).....	77
Tabel 4.10 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total pengendalian (X3)	

terhadap motivasi kerja pegawai (Y).....	77
Tabel 4.11 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total pengevaluasian (X4)	
terhadap motivasi kerja pegawai (Y).....	77
Tabel 4.12 Koefisien jalur variabel X1, X2, X3 dan X4 terhadap Y.....	78
Tabel 4.13 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh	
bersama X1, X2, X3, dan X4 terhadap Y.....	79

ABSTRAK

MUTIA MUHAZRATI KENGO. S2121016. PENGARUH FUNGSI KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SIPATANA KOTA GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh fungsi kepemimpinan camat berupa perencanaan, pemrakarsaan, pengendalian dan pengevaluasian secara simultan dan parsial terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Sipatana Kota Gorontalo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang. Adapun metode analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan camat berupa perencanaan, pemrakarsaan, pengendalian dan pengevaluasian secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Sipatana Kota Gorontalo. Hasil ini sudah menunjukkan bahwa Camat Sipatana telah melaksanakan fungsi kepemimpinannya dengan baik, namun masih perlu dimaksimalkan lagi, karena pengaruh fungsi kepemimpinan secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Kata kunci: fungsi kepemimpina, motivasi kerja, kantor camat



ABSTRACT

MUTIA MUHAZRATI KENGO. S2121016. THE EFFECT OF LEADERSHIP FUNCTION ON WORK MOTIVATION OF APPARATUS AT THE SIPATANA SUBDISTRICT OFFICE IN GORONTALO CITY

This study aims to determine the extent of the effect of the subdistrict head's leadership function in the form of planning, initiating, controlling, and evaluating simultaneously and partially on the work motivation of apparatus at the Sipatana Subdistrict Office in Gorontalo City. This study uses a quantitative approach with a survey method. The number of samples in this study consists of 30 people. The data analysis method employs path analysis. The results of this study indicate that the subdistrict head's leadership function in the form of planning, initiating, controlling, and evaluating affects apparatus work motivation at the Sipatana Subdistrict Office in Gorontalo City simultaneously. It indicates that the Sipatana Subdistrict Head has implemented his leadership function well. However, it still needs optimization because the leadership function affects apparatus work motivation partially but not significantly.

Keywords: leadership function, work motivation, subdistrict office



BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

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 diantara 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 mahluk 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 menunjukan

prestasi kerja terhadap 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 ditetapkan.

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.

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, diberbagai 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 Sipatan Kota Gorontalo.

Berdasarkan masalah tersebut 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 (expentancy), nilai (valulence), 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 bawahanya kepada sasaran yang ingin dituju dengan kriteria dan waktu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, peneliti berkeinginan untuk mengkaji lebih lanjut mengenai Fungsi kepemimpinan dalam sebuah instansi pemerintah dan motivasi kerja pegawai melalui sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Sipatana Kota Gorontalo.”**

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan penelitian di atas, maka rumusan masalah yang pokok dalam penelitian ini adalah :

- 1) Seberapa besar pengaruh fungsi kepemimpinan camat berupa perencanaan (X1), pemrakarsaan (X2), pengendalian (X3), dan

pengevaluasian (X4) secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sipatana Kota Gorontalo?

- 2) Seberapa besar pengaruh fungsi kepemimpinan camat berupa perencanaan (X1), pemrakarsaan (X2), pengendalian (X3) dan pengevaluasian (X4) secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sipatana Kota Gorontalo ?

1.3.Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Adapun maksud diaadakanya penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh fungsi kepemimpinan dalam perencanaan (X1), pemrakarsaan (X2), pengendalian (X3), dan pengevaluasian (X4). terhadap motivasi kerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Sipatana Kota Gorontalo.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah tersebut di atas,tujuan penelitian yang akan dilaksanakan 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.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan akan diperoleh beberapa manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

Bagi pimpinan di kantor camat sipatana kota gorontalo, penelitian ini penting karena dapat dijadikan sebagai masukan untuk menerapkan fungsi kepemimpinan dalam upaya untuk meningkatkan motivasi kerja pegawainya.

2. Manfaat Teoritis Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi tambahan untuk penelitian lebih lanjut dan sumbangan pemikiran untuk universitas Ichsan Gorontalo.

3. Manfaat peneliti

Diharapkan dalam penelitian ini penulis dapat menerapkan teori-teori yang telah ditempuh selama kuliah, sekaligus mendapat pengetahuan kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu atau sebelumnya merupakan usaha peneliti untuk mencari perbandingan dan menemukan ide-ide baru untuk penelitian berikutnya. Selain itu, kajian tersebut juga membantu dalam memposisikan penelitian dan menunjukkan keaslian dari penelitian yang dilakukan. Di bagian ini, peneliti menyertakan berbagai hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan, serta membuat ringkasannya, baik dari penelitian yang telah dipublikasikan maupun yang belum dipublikasikan (seperti skripsi, tesis, dan disertasi). Dengan langkah ini, dapat dilihat sejauh mana keaslian dan posisi dari penelitian yang akan dilakukan. Studi yang memiliki hubungan atau relevansi dengan kajian ini antara lain :

1. Sulistiyono, A., 2019, dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Sleman, Yogyakarta “ penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode survey yang menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data. dan responden berjumlah sebanyak 120 pegawai PNS. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Sulistiyono, A., dapat disimpulkan bahwa Fungsi kepemimpinan seperti pemberian arahan dan penghargaan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dan

Pemimpin yang mengoptimalkan fungsi-fungsi kepemimpinan cenderung meningkatkan motivasi kerja pegawai tersebut.

Sementara persamaan yang terdapat dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif dan memiliki persamaan pada tempat penelitian yaitu kantor Camat. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian ini memiliki jumlah responden sebanyak 120 pegawai (PNS) sedangkan penelitian yang akan peneliti buat jumlah responden hanya berjumlah 31 orang pegawai.

2. Nolfi S. Tueno 2016, Dengan Judul Penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Tata Kota Dan Pertamanan Kota Gorontalo “ penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara dan angket. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nolfi S. Tueno dapat disimpulkan bahwa setiap indikator dari kepemimpinan yang terdiri dari Fungsi instruksi, Fungsi konsultasi, Fungsi delegasi, Fungsi pengendalian memiliki hubungan secara signifikan terhadap motivasi kerja pada instansi tersebut. Dan setelah dilakukan pengolahan data statistik diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,936, yang berarti variabel kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo.

Sementara persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif dan fokus pada

fungsi kepemimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai di instansi tersebut. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu memiliki perbedaan di tempat penelitian dan teori dari kepemimpinan pun berbeda.

3. Alamsyah Syahabuddin, Andi Agustang, Andi Muhammad Idkhan, 2021.

Dengan judul penelitian Fungsi Leadership Dalam Peningkatan Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Makasar. Penelitian bersifat deskriptif kualitatif yang memberikan gambaran terhadap kepemimpinan dan pelayanan publik. Dan jenis penelitian yang digunakan adalah studi pustaka. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Pemimpin memegang peranan penting, karena pemimpin merupakan penanggung jawab organisasi yang sesuai fungsinya sebagai seorang koordinator, motivator, mengarahkan, mempengaruhi, dan menjalin komunikasi dengan para bawahannya serta menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi agar dapat tercapai seperti apa yang diharapkan.

Sementara persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu sama berfokus pada fungsi kepemimpinan yang berperan penting untuk mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu berbeda pada metode penelitiannya. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan menggunakan penelitian kuantitatif dan penelitian ini fokus kepada fungsi kepemimpinan terhadap pelayanan publik

sedangkan penelitian yang peneliti lakukan fokus ke fungsi kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai.

4. Arif Rahmanto, Rizali Hadi, Riza Firdaus. 2023 dengan judul penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Struktur Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan Di PT Tanjung Power Indonesia” penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang memiliki responden sebanyak 82 orang. Pengujian hipotesis dilakukan sebanyak 7 kali. Hasil dari penelitian dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan, struktur organisasi, lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Sementara persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif dan memiliki persamaan pada rancangan hipotesis. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu tempat penelitian yang berbeda penelitian yang akan peneliti lakukan bertempat di instansi pemerintah sedangkan penelitian ini dilakukan di perusahaan. Terdapat pula perbedaan dari jumlah responden.

5. Samsul Huda, Rahmat Abdullah 2020, dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Yang Di Mediasi Motivasi Kerja Karyawan Hotel Harper Yogyakarta” penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan populasi sebanyak

65 orang menggunakan teknik sensus dan di uji serta di analisis menggunakan regresi linear berganda dengan analisis jalur (path Analysis). Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Hasil pengujian hipotesis pada model 1 dan 2 menunjukkan bahwa kompetensi karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, serta pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, kepemimpinan memberikan pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap motivasi kerja, namun berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Analisis jalur menunjukkan bahwa motivasi kerja berfungsi sebagai mediator dalam pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak berfungsi sebagai mediator dalam pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Hotel Harper Yogyakarta.

Sementara persamaan dari penelitian ini dan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif dan diuji dengan analisis jalur (path analysis). Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu penelitian ini bertempat di hotel harper yogyakarta dan yang menjadi responden yaitu karyawan hotel yang berjumlah 65 orang sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu bertempat di kantor camat dan yang menjadi responden yaitu pegawai yang berjumlah 31 orang.

2.2. Kepemimpinan

2.2.1. Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan pada dasarnya berasal dari kata “pimpin” yang artinya bimbing atau tuntut. Dari kata “pimpin” melahirkan kata kerja memimpin yang artinya membimbing atau menuntut yaitu orang yang berfungsi memimpin, atau orang yang membimbing atau menuntun. Sedangkan kepemimpinan yaitu kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan. (Harbani Pasolong).

Menurut Northouse, (2018) kepemimpinan merupakan suatu proses di mana seseorang dapat memengaruhi sekelompok orang untuk meraih tujuan bersama. Northouse juga menyatakan bahwa kepemimpinan memerlukan tingkat fleksibilitas dan adaptabilitas yang tinggi, terutama ketika dihadapkan dengan tantangan kompleks dan situasi yang dinamis, seperti perubahan teknologi dan ketidakpastian kondisi ekonomi.

Menurut Cherry Kendra, (2021) Kepemimpinan merupakan sesuatu yang sangat menentukan berhasil dengan tidaknya organisasi. Karena pemimpin yang bertanggungjawab untuk mengkoordinir dan mengorganisir sumber daya yang ada, sehingga bisa menjadi kesatuan yang utuh dan selaras satu sama lain.

Menurut James M. Black (Eko Maulama Ali) 2020, kepemimpinan merupakan suatu kemampuan untuk meyakinkan orang lain agar bekerja sama di bawah pimpinannya agar suatu tim dapat mencapai dan melakukan suatu

Sama halnya dengan Bashori 2020, mengemukakan bahwa kepemimpinan memerlukan individu yang memiliki kemampuan menjalankan fungsi organisasi dengan berbagai cara guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan kemampuan tersebut mencakup mempengaruhi, mengajak, mendorong, dan memaksa.

Berdasarkan pengertian kepemimpinan dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, dapat diartikan sebagai upaya untuk mempengaruhi individu dalam mencapai tujuan organisasi. Di mana seorang pemimpin utama berperan sebagai figur sentral yang memiliki otoritas dan tanggung jawab dengan melalui proses komunikasi yang melibatkan hubungan antara atasan dan bawahan untuk meningkatkan efektivitas dalam organisasi tersebut.

2.2.2. Syarat-Syarat Kepemimpinan

Syarat-syarat kepemimpinan sangat urgent diperhatikan, karena merupakan landasan untuk melakukan aktivitas-aktivitas seorang pemimpin. Jika syarat-syarat untuk menjadi pemimpin terpenuhi, maka akan melahirkan pemimpin yang berkualitas. Menurut Kartono (Pasolong 2015 :11) ia mengatakan bahwa persyaratan kepemimpinan itu harus selalu dikaitkan dengan tiga hal penting yaitu:

1. Kekuasaan, otoritas, dan legalitas yang memberikan kewenangan kepada pemimpin guna mempengaruhi dan dapat menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.

2. Kelebihan, keunggulan, keutamaan sehingga orang mampu mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin, dan bersedia melakukan perbuatan tertentu.
3. kemampuan, yaitu segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan atau keterampilan teknis maupun sosial yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

sedangkan menurut Stogdill (Pasolong 2015 : 12) bahwa pemimpin harus memiliki beberapa kelebihan, yaitu:

1. Kapasitas, yaitu kecerdasan, kewaspadaan, kemampuan berbicara atau *verbal facility*, keaslian, dan kemampuan menilai.
2. Prestasi atau *achievement*, yaitu gelar keserjanaan, ilmu pengetahuan perolehan dalam olahraga dan atletik, serta lainnya..
3. Tanggung jawab, yaitu mandiri berinisiatif, tekun, ulet, percaya diri, agresif, dan punya hasrat untuk unggul.
4. Partisipasi, yaitu aktif, memiliki sosiabilitas tinggi, mampu bergaul, kooperatif, mudah menyesuaikan diri, punya rasa humor.
5. Status, yaitu memiliki kedudukan sosial-ekonomi yang cukup tinggi, populer dan tenar.

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat penulis simpulkan bahwa untuk menjadi seorang pemimpin harus diperlukan kemampuan untuk dapat mengontrol organisasi secara keseluruhan dapat mendelegasikan wewenang, membangun chemistry antara bawahan agar mereka setia dan loyal terhadap organisasi untuk

pencapaian tujuan organisasi. Selanjtnya menurut Nightingale dan Schult dalam Sudriamunawar 2021, mengatakan bahwa seorang pemimpin perlu memiliki kemampuan, yaitu :

1. Kemandirian, berhasrat untuk memajukan diri sendiri (individualisme).
2. Besar rasa ingin tahu dan cepat tertarik kepada manusia dan benda- benda.
3. Multiterampil atau memiliki kepandaian yang beraneka ragam.
4. Memiliki rasa humor, suka berkawan, antusiasme yang tinggi.
5. *Perfeksionis*, sealalu ingin mendapatkan yang sempurna.
6. Mudah menyesuaikan diri, adapatasinya tinggi.
7. Sabar, tapi tidak berarti diam atau berhenti.
8. Waspada, peka, jujur, optimis, gigih, ulet dan realistis.
9. Komukatif, serta pandai berbicara/berpidato.
10. Berjiwa wirasawata.
11. Sehat, jasmani, dinamis, sanggup dan suka menerima tugas yang berat serta berani mengambil resiko.
12. Tajam firasatnya, adil petimbangannya
13. Berpengetahuan yang luas atau selalu berupaya meningkatkan pengetahuanya.
14. Memiliki motivasi yang tinggi, sadar akan target yang harus dicapainya dengan idealisme yang tinggi
15. Punya imajinasi dan sinerjik.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan syarat untuk menjadi seorang pemimpin meliputi kemampuan menjalankan fungsi kepemimpinan, dengan

memberikan apresiasi kepada bawahan, memiliki kecerdasan, ketegasan dalam pengambilan keputusan dan percaya diri serta memiliki pemikiran yang inovatif.

2.2.3. Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan adalah generalisasi tentang perilaku dan konsep pemimpin yang menekankan pada konteks historis, hubungan sebab-akibat, serta karakteristik utama yang membentuk kepemimpinan. Menurut Siagian (Pasolong 2015:85), teori kepemimpinan terbagi atas tiga yaitu teori genetik, teori sosial, dan teori ekologis.

1. Teori genetik menjelaskan bahwa kepemimpinan tidak dibentuk, melainkan seseorang menjadi pemimpin karena memiliki bakat luar biasa, atau dengan kata lain seorang sudah ditakdirkan untuk menjadi pemimpin.
2. Teori sosial menjelaskan bahwa pemimpin harus dibangun atau dibentuk, bukan hanya muncul begitu saja ataupun ditakdirkan. Tetapi menjadi seorang pemimpin harus melalui proses pendidikan dan pelatihan yang cukup mendukung.
3. Teori ekologis menjelaskan bahwa merupakan teori gabungan dari teori genetik dan sosial. Yang di mana bahwa seseorang pemimpin menjadi sukses karena ketika lahir sudah memiliki bakat kepemimpinan, lalu dikembangkan melalui pendidikan dan pengalaman serta disesuaikan dengan lingkungan.

Teori yang paling mutakhir menurut Thoha untuk melihat kepemimpinan lewat perilaku organisasi. Orientasi perilaku ini mencoba untuk mengetahui pendekatan yang bersifat *social learning* pada kepemimpinan. Teori ini menekankan bahwa terdapat faktor penentu yang timbal balik dalam kepemimpinan. Faktor penentu itu ialah pemimpin itu sendiri, situasi lingkungannya, dan perilaku pemimpin itu sendiri, situasi lingkungannya, dan perilaku pemimpin itu sendiri. Tiga faktor penentu itu merupakan dasar dari teori kepemimpinan yang diajukan oleh peneliti organisasi.

1. Teori sifat (*Traits Theory*)

Analisis ilmiah tentang kepemimpinan dimulai dengan memusatkan perhatian pada pemimpin itu sendiri. Pertanyaan penting yang coba dijawab oleh pendekatan teoritis ialah apakah sifat-sifat yang membuat seseorang tersebut disebut sebagai pemimpin. Keith Davis dalam Thoha (2007 : 33) merumuskan empat sifat umum yang tampaknya mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi.

- a. Kecerdasan, hasil penelitian pada umumnya membuktikan bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin, namun demikian yang sangat menarik dari penelitian ini pemimpin tidak melampaui terlalu banyak dari kecerdasan pengikutnya.

- b. Kedewasaan dan keleluasaan hubungan emosi yang stabil, karena mempunyai perhatian yang luas terhadap aktifitas-aktifitas sosial dia mempunyai keinginan menghargai dan dihargai.
- c. Motivasi diri dan dorongan berprestasi, para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi, mereka bekerja berusaha mendapatkan penghargaan yang intrinsik dari pada yang ekstrinsik.
- d. Sikap-sikap hubungan kemanusiaan, pemimpin-pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

2. Teori Kelompok

Teori kelompok dalam kepemimpinan ini memiliki dasar perkembangan yang berakar pada psikologi sosial. Teori pertukaran yang klasik membantunya sebagai suatu dasar yang penting bagi pendekatan teori kelompok.

3. Teori Situasional dan Model Kontijensi

Berbagai variabel situasional diidentifikasi tapi tidak semua di tarik oleh teori situasional ini. Fiedler mengembangkan suatu teknik yang unik untuk mengatur gaya kepemimpinan. Dua pengukuran digunakan saling bergantian dan ada hubungan dengan gaya kepemimpinan dapat diterangkan sebagai berikut :

- a. Hubungan kekuasaan atau gaya yang lunak dihubungkan pemimpin yang tidak melihat perbedaan besar diantara teman kerja yang paling banyak dan paling sedikit disukai.
- b. Gaya yang berorientasi tugas dihubungkan dengan pemimpin yang melihat suatu perbedaan besar diantara teman kerja.

4. Teori Jalan Kecil Tujuan

Teori *Path Goal* berusaha untuk menjelaskan pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi kepuasan dan pelaksanaan pekerjaan bawahannya.

Dengan menggunakan salah satu dari empat teori diatas dan dengan memperhitungkan faktor-faktor seperti yang telah diuraikan, maka pemimpin berusaha mempengaruhi persepsi bawahannya yang memotivasikannya, dengan cara mengarahkan mereka pada kejelasan tugas-tugasnya, pencapaian tujuan, kepuasan kerja dan pelaksanaan kerja yang efektif dan efisien.

2.2.4. Fungsi Kepemimpinan

fungsi kepemimpinan merupakan seorang yang beroperasi secara efektif yang dimana kelompok memerlukan seseorang untuk melakukan dua hal fungsi utama, yaitu yang berhubungan dengan tugas atau memecahkan masalah dan memelihara kelompok atau sosial, yaitu tindakan seperti menyelesaikan perselisihan dan memastikan bahwa individu merasa dihargai oleh kelompok. Stoner (Pasolong 2015 : 22)

Selanjutnya menurut Hicks & Gullet (Pasolong 2015 : 22) ia membagi fungsi kepemimpinan menjadi delapan fungsi yaitu :

1. Pemimpin sebagai penengah.
2. Pemimpin sebagai penganjur.
3. Pemimpin sebagai pemunahan tujuan.
4. Pemimpin sebagai katalisator
5. Pemimpin sebagai pemberi jaminan.
6. Pemimpin sebagai yang mewakili.
7. Pemimpin sebagai pemabangkit semangat.
8. Pemimpin sebagai pemuji.

Sedangkan Rivai (Pasolong 2015: 22) mengemukakan beberpa fungsi kepemimpinan diantaranya :

1. Menciptakan visi dan rasa komunitas
2. membantu mengembangkan komitmen dari pada sekedar memenuhinya
3. menginspirasi kepercayaan
4. menginterasikan pandangan yang berlainan
5. membantu menggunakan pengaruh mereka.
6. Menfasilitasi.
7. Memberi semangat pada yang lain.
8. Menopang tim.
9. Bertindak sebagai model.

Kemudian fungsi kepemimpinan menurut Adair (Pasolong, 2018:23), bahwa fungsi kepemimpinan terdiri atas :

1. Perencanaan yang meliputi pencarian semua informasi yang tersedia, mengidentifikasi tugas, maksud dan tujuan kelompok, membuat rencana yang dapat terlaksana dalam kerangka membuat keputusan yang tepat.
2. Pemrakarsaan yaitu memberikan pengarahan pada kelompok mengenai sasaran dan rencana, menjelaskan mengapa menetapkan sasaran atau rencana merupakan hal yang penting, membagi tugas dan anggota kelompok, menetapkan standar kelompok.
3. Pengendalian yaitu dapat memelihara antar kelompok, mempengaruhi tempo, memastikan semua tindakan, diambil dalam upaya meraih tujuan, menjaga relevansi diskusi, dan mendorong kelompok mengambil tindakan / keputusan.
4. Pengevaluasian yaitu mengevaluasi kelayakan gagasan, menguji konsekuensi solusi yang diusulkan, mengavaluasi prestasi kelompok.

Menurut Ahmad & Loch 2020, mengemukakan bahwa Fungsi kepemimpinan secara langsung mempengaruhi situasi kerja karyawan, yang menunjukkan adanya kesenjangan komunikasi antara pemimpin dan bawahan. Akibatnya, pemimpin kurang mampu memotivasi karyawan dan mengarahkan aktivitas dengan baik, serta belum terjalin koordinasi yang efektif.

Kemudian fungsi kepemimpinan menurut Siagian (Pasolong 2018:23) bahwa fungsi kepemimpinan yaitu, pemimpin sebagai penentu arah, pemimpin sebagai wakil dan juru bicara, pemimpin sebagai komunikator yang efektif, pemimpin sebagai mediator, dan pemimpin sebagai integrator.

Berdasarkan menurut pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Fungsi kepemimpinan ini merupakan fenomena sosial, karena harus terwujud melalui interaksi antar individu dalam situasi sosial kelompok atau organisasi. Fungsi kepemimpinan memiliki dampak besar terhadap perkembangan suatu organisasi tanpa penjelasan yang jelas tentang peran pemimpin, pembagian kerja dalam organisasi sulit untuk berjalan dengan baik.

2.3. Motivasi Kerja

2.3.1. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan kepada pegawai untuk mencapai kinerja yang tinggi. Motivasi kerja yang tinggi dapat menguntungkan instansi pertama-tama, karyawan yang sangat termotivasi untuk bekerja cenderung lebih produktif (Hajiali et al., 2021). Pegawai yang termotivasi akan bekerja dengan lebih efektif dan efisien, yang dapat meningkatkan kinerja instansi secara keseluruhan (Grabowski et al., 2021).

Menurut Adhari & Zelvien, (2021) Motivasi kerja adalah panduan perilaku yang menunjukkan pilihan yang diambil seseorang dalam bekerja di antara berbagai opsi yang tersedia, baik yang sesuai maupun yang tidak. Selanjutnya menurut Nurrahmi et al. (2020) motivasi merupakan kekuatan yang muncul dari dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan tindakan. Tanpa adanya motif seseorang tidak akan melakukan apapun.

Jadi dalam hal ini motivasi kerja memiliki peranan yang sangat penting bagi semua pihak, karena dapat meningkatkan antusiasme pegawai. Oleh karena

itu pemimpin perlu memanfaatkan semua kapasitas dan kemampuannya untuk mencapai tujuan institusinya. Tingkat produktivitas suatu institusi juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Jika pegawai tidak memiliki dorongan untuk bekerja secara optimal, hal ini akan berdampak pada ketidak tercapainya tujuan institusi tersebut.

Menurut Maslow yang dikutip oleh Mangkunagara (2020:94) motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Selanjutnya (Rahmad Bahagia, Linzzy Pratami Putri, 2021) Mengatakan bahwa motivasi kerja memengaruhi kepuasan karyawan. Motivasi yang tinggi tidak hanya diperoleh dari ucapan yang menyenangkan dari pemimpin, tetapi juga harus dibuktikan melalui kebijakan perusahaan yang menguntungkan baik bagi karyawan maupun perusahaan, seperti pengembangan karir.

Menurut McClelland yang diterjemahkan oleh Suwanto (2020:161), motivasi kerja adalah sekumpulan kekuatan yang berasal dari dalam diri maupun dari luar individu, yang mendorong untuk memulai perilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas, dan durasi tertentu. Jadi dalam hal ini Motivasi kerja sangat penting dalam mencapai tujuan karena bersifat dinamis dalam meningkatkan efektivitas kerja; individu dengan motivasi kerja yang tinggi akan berusaha maksimal dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat penulis simpulkan Motivasi adalah proses yang memengaruhi atau mendorong seseorang atau kelompok untuk melaksanakan tugas yang telah ditentukan. Motivasi yang paling kuat dalam bekerja berasal dari faktor eksternal, yaitu dari instansi yang dimana pemimpin sebagai motivator untuk pegawainya

2.3.2. Teori Motivasi

Teori motivasi menurut para ahli sebagai berikut :

1. Teori kebutuhan berjenjang (*needs hierarchy*) oleh Abraham Maslow dalam Pasolong : 143, sebagai berikut :
 - a. Kebutuhan dasar (*physiologic, survival need*), dalam organisasi atau instansi meliputi gaji yang cukup dan kondisi kerja yang baik.
 - b. Kebutuhan keamanan (*safety, security need*), yaitu kondisi kerja yang aman, kenaikan gaji untuk mengatasi inflasi, dan lainnya.
 - c. Kebutuhan sosial (*social needs, solidarity*), yaitu berorientasi dengan pekerjaan lain atau diterima oleh orang lain.
 - d. Kebutuhan ego (*Esteen Nedds*), yaitu mencakup status, pengakuan prestasi, kepuasan menyelesaikan tugas, partisipasi dalam pengambilan keputusan.
 - e. Kebutuhan aktualisasi (*self actualization*) yaitu mencakup kebutuhan puncak aktualisasi, potensi diri secara penuh, orang-orang mengusahakan "*growth, achievement, aduancement*".

2. Teori kebutuhan David McClelland dalam Pasolong : 144, McClelland mengemukakan teori motivasi yang berhubungan erat dengan teori (*learning theory*). David McClelland mengemukakan tiga jenis kebutuhan yaitu :
- a. *Need for achievement* yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan rasa tanggungjawab untuk pemecahan suatu masalah. Contohnya seorang pegawai memiliki kebutuhan berprestasi tinggi yakni ia cenderung mengambil resiko yang tinggi.
 - b. *Need for affiliation* yaitu kebutuhan berafiliasi, merupakan suatu dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, memiliki posisi sama dengan orang lain tidak melakukan sesuatu yang dapat merugikan orang lain.
 - c. *Need for Power* yaitu memiliki kebutuhan akan kekuasaan merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas, untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.
3. Teori oleh Alderfer dalam Pasolong : 145 ERG (*existence, related, growth*) teori ERG ini merupakan refleksi dari tiga dasar kebutuhan yaitu :
- a. *Existence needs* merupakan kebutuhan yang berhubungan dengan fisik dan eksistensi pegawai seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan, kondisi kerja yang baik.
 - b. *Related needs* merupakan kebutuhan interpersonal (kepuasan) dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.

- c. *Growth needs* merupakan kebutuhan untuk mengembangkan dengan keamanan dan kecakapan pegawai.
- 4. Teori harapan (*expectancy theory*) oleh Victor Vroom ada tiga konsep penting menurutnya yaitu :
 - a. Harapan (*expectancy*) merupakan kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku. Harapan mempunyai nilai nol, oleh sebab itu agar dapat menjadi kenyataan harus ditindaklanjuti dengan perilaku.
 - b. Nilai (*valuanace*) merupakan akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai atau martabat tertentu bagi setiap individu. Contohnya peluang ke posisi yang lebih tinggi dan gaji besar mungkin mempunyai nilai tinggi bagi orang yang mengahrgai uang.
 - c. Pertautan (*instrumentality*) merupakan presepsi dari individu bahwa hasil tingkat kedua tidak dapat dicapai apabila hasil tingkat pertama belum tercapai.

Berdasarkan keempat teori yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang mendorong individu untuk mencapai tujuan, yang pada gilirannya memberikan kepuasan baik secara fisik maupun psikologis. Dalam hal ini nantinya penulis akan menggunakan teori harapan (*expectancy theory*) oleh Victor Vroom sebagai alat pengumpulan data karena sesuai dengan situasi untuk mengukur motivasi kerja pegawai pada kantor camat.

2.3.3. Unsur-Unsur Motivasi

Unsur- unsur motivasi (Pasolong 2018:138) sebagai berikut :

1. Kebutuhan (*needs*) yaitu keadaan yang memunculkan ketidak-psikologis kebutuhan dapat diartikan sebagai suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil tertentu tampak menjadi menarik. Contohnya jika tubuh kita membutuhkan energi lebih, maka tubuh membutuhkan makanan untuk memenuhi kekurangan energi tersebut. Makanan merupakan suatu hal yang menarik untuk diperoleh agar memuaskan kebutuhan akan rasa lapar.
2. Dorongan (*drives*) merupakan munculnya perilaku tertentu sebagai mengurangi ataupun memenuhi kebutuhan. Contohnya jika tubuh kita kekurangan makanan, maka keadaan ini menyebabkan timbulnya rasa lapar, kemudian rasa lapar itu menyebabkan ketegangan secara fisiologis sehingga hal ini mendorong individu untuk mencari makanan.
3. Insentif merupakan segala sesuatu yang memuaskan, mengurangi, dan memenuhi kebutuhan sehingga dapat menurunkan ketegangan. Jika individu berhasil mendapatkan makanan lalu kemudian rasa lapar pun menghilang dan individu kembali beraktivitas seperti biasanya.

Secara keseluruhan, dari unsur-unsur ini dapat membentuk dorongan yang kuat bagi individu untuk mencapai tujuan dan berprestasi dalam berbagai aspek kehidupan.

2.3.4. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Swaminathan (Dewi, 2021) mengatakan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu :

1. Faktor internal

Motivasi seseorang dipengaruhi oleh faktor-faktor internal. Misalnya, seorang pegawai yang ingin mendapatkan nilai baik dalam penilaian kinerja akan menyesuaikan keyakinan dan perilakunya agar memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Ini berkaitan dengan berbagai aspek atau kekuatan dalam diri individu untuk mencapai tujuan, seperti efikasi diri. *Self-efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan dan kepercayaan dirinya dalam menyelesaikan suatu tugas, yang pada gilirannya dapat mengarah pada keberhasilan.

2. Faktor eksternal

Faktor yang berasal dari luar individu meliputi aspek seperti promosi, penghargaan, gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan atau instansi, dan tanggung jawab pekerjaan. Pegawai akan merasa termotivasi jika ada dukungan dari manajemen dan lingkungan kerja yang mendukung, yang pada akhirnya akan berpengaruh pada kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh faktor internal yang berasal dari dalam diri dan faktor eksternal yang berasal dari luar individu.

2.3.5. Tujuan Pemberian Motivasi

Berikut tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan 2019 yaitu :

1. Meningkatkan antusiasme dan motivasi kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas karyawan.
4. Mempertahankan kesetiaan dan stabilitas karyawan dalam organisasi.
5. Meningkatkan disiplin dan mengurangi tingkat ketidakhadiran karyawan.
6. Mengoptimalkan proses perekrutan karyawan.
7. Menciptakan lingkungan dan hubungan kerja yang positif.
8. Mendorong kreativitas dan partisipasi karyawan.
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
10. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas mereka.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan baku.

Jadi dalam hal ini tujuan utama dari motivasi adalah untuk membangkitkan semangat kerja, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas. Selain itu, bekerja dengan individu yang termotivasi memungkinkan penyelesaian tugas dengan tepat. Ini berarti pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam waktu yang ditetapkan, serta individu akan merasa senang melakukan tugas tersebut. Ketika seseorang dikerjakan dengan motivasi, mereka akan menikmati prosesnya dan merasa dihargai atau diakui.

2.4. Hubungan Antara Fungsi Kepemimpinan dan Motivasi Kerja

Hubungan antara fungsi kepemimpinan dan motivasi kerja saling berkaitan secara signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Fungsi Kepemimpinan yang efektif dapat menjadi sumber motivasi utama bagi para pegawai, karena pada dasarnya fungsi kepemimpinan dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, menginspirasi serta mendukung perkembangan pegawai cenderung dapat meningkatkan motivasi kerja. Jika fungsi kepemimpinan berfungsi dengan baik maka akan menciptakan visi yang menarik dan mendorong keterlibatan pegawai, maka pegawai akan memberikan umpan balik yang konstruktif.

2.5. Kerangka Pikir

Dalam suatu instansi kepemimpinan memiliki strategi dalam mencapai tujuan, memelihara hubungan antara anggota dan mengelola sumber daya. Salah satu tantangan yang sering dihadapi oleh para pemimpin adalah bagaimana meningkatkan motivasi kerja pegawai agar kinerja dan produktivitas tetap optimal. Dalam hal ini motivasi kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh fungsi kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin tersebut.

Dalam penelitian ini, ada dua variabel yang akan diteliti yakni fungsi kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai. Untuk mengukur fungsi kepemimpinan penulis menggunakan pendapat dari Adair dalam Pasolong

(2015:23) yang mengatakan bahwa fungsi kepemimpinan yang kompleks melalui empat subproses yaitu :

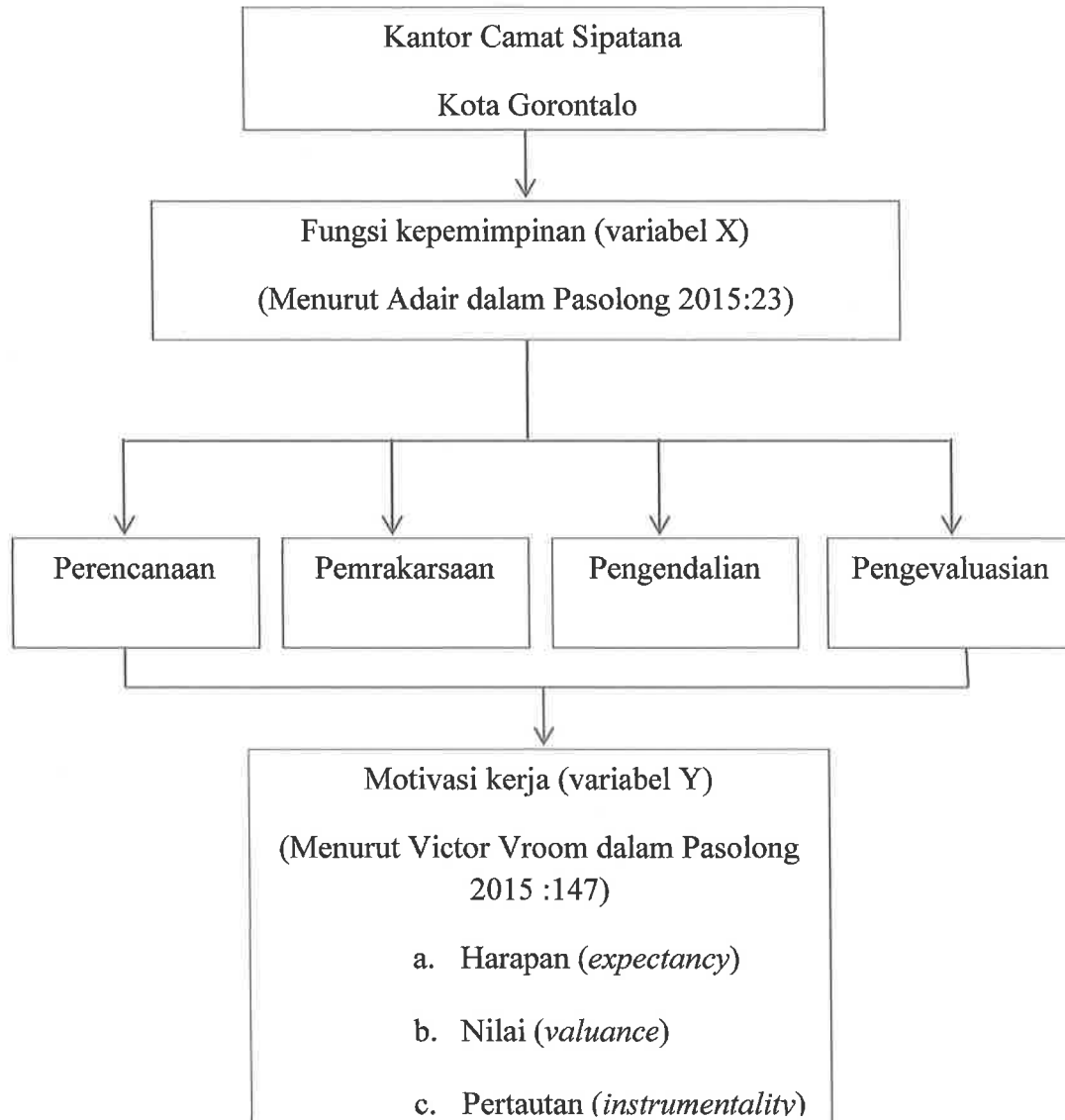
- a. Perencanaan
- b. Pemrakarsaan
- c. Pengendalian
- d. Pengevaluasian

Kemudian untuk mengukur motivasi kerja pegawai penulis menggunakan pendapat dari Victor Vroom dalam Pasolong (2015 :147) yang mengatakan bahwa ada tiga dimensi penting dalam meningkatkan motivasi kerja yaitu :

- a. Harapan (*expectancy*)
- b. Nilai (*valuanace*)
- c. Pertautan (*instrumentality*)

Berdasarkan uraian tersebut dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.1. kerangka pemikiran



2.6.Hipotesis

Riduwan (2020 :35) mengatakan bahwa hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji lagi kebenarannya melalui penelitian ilmiah. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Fungsi kepemimpinan berupa fungsi perencanaan, fungsi pemrakarsaan, fungsi pengendalian dan fungsi pengevaluasian berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Sipatana.
2. Fungsi kepemimpinan berupa fungsi perencanaan, fungsi pemrakarsaan, fungsi pengendalian dan fungsi pengevaluasian berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Sipatana.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Sebagaimana yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka yang menjadi objek penelitian ini adalah pengaruh fungsi kepemimpinan berupa perencanaan (X1), pemrakarsaan (X2), pengendalian (X3), dan pengevaluasian (X4) terhadap motivasi kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sipatana Kota Gorontalo.

3.2. Metode Penelitian

3.2.1. Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2020), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian survey yang merupakan penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data pokok dan utama.

3.2.2. Operasionalisasi Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir yang telah dijabarkan di atas, maka yang menjadi operasionalisasi variabel penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel X

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
<p>Fungsi kepemimpinan (Variabel X)</p> <p>Menurut Adair dalam Pasolong 2015:23</p>	Perencanaan	<ul style="list-style-type: none"> a. mampu menetapkan tujuan dan visi organisasi dengan jelas. b. melibatkan staf dalam proses perencanaan program atau kegiatan. c. menyusun Rencana Kerja Pemerintah Kecamatan (RKPK) yang mengacu pada visi-misi daerah. d. mempertimbangkan sumber daya yang tersedia dalam proses perencanaan 	Interval
	Pemrakarsaan	<ul style="list-style-type: none"> a. Memberikan pengarahan pada kelompok mengenai sasaran dan rencana b. menginisiasi program atau kegiatan baru untuk peningkatan kinerja organisasi c. memberi motivasi kepada staf untuk melaksanakan inisiatif baru. d. memastikan setiap inisiatif baru sesuai dengan kebutuhan organisasi atau masyarakat 	Interval
	Pengendalian	<ul style="list-style-type: none"> a. memiliki sistem pengawasan yang efektif untuk memastikan keberhasilan program b. mampu menyelesaikan konflik yang muncul 	Interval

		selama pelaksanaan kegiatan c. Mengawasi pekerjaan secara adil dan objektif d. terbuka terhadap masukan atau saran selama pelaksanaan kegiatan	
	Pengevaluasian	a. melakukan evaluasi terhadap hasil dari program atau kegiatan yang telah dilakukan b. memberikan umpan balik yang membangun kepada staf berdasarkan hasil evaluasi c. menggunakan hasil evaluasi untuk perbaikan program di masa mendatang d. melibatkan staf dalam proses evaluasi untuk mendapatkan perspektif yang lebih luas	Interval

Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel Y

Motivasi Kerja (Variabel Y)	Harapan (<i>Expectancy</i>)	a. Presepsi individu tentang kesesuaian antara usaha dan hasil kerja bahwa kinerja yang baik akan dihargai b. Pegawai diberi harapan yang sesuai dengan prestasi kerja	Interval
Menurut Victor	Nilai (<i>Valuence</i>)	a. Tingkat kepuasan terhadap	Interval

Vroom dalam Pasolong 2015 :147		<p>penghargaan yang diberikan</p> <p>b. Kesesuaian penghargaan dengan harapan individu</p> <p>c. Penghargaan diberikan berdasarkan prestasi kerja pegawai</p>	
	Pertautan (<i>instrumentality</i>)	<p>a. Kepercayaan bahwa pemimpin memberi penghargaan yang sesuai</p> <p>b. Keadilan dalam sistem penghargaan</p> <p>c. Menyukai proses kompetisi karena menyediakan yang lebih baru bagi pegawai</p>	Interval

Dalam melakukan test dari masing-masing variabel akan di ukur dengan menggunakan skala Likert. Kuisisioner akan disusun dengan menyiapkan (lima) pilihan yakni selalu, sering, kurang/kadang-kadang, jarang tidak pernah. Setiap pilihan akan diberikan bobot nilai yang berbeda seperti tampak dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.3. Bobot Nilai Variabel

Pilihan	Bobot
Selalu	5
Sering	4
Kadang-kadang	3
Jarang	2
Tidak pernah	1

3.2.3. Populasi dan Sampel

3.2.3.1. Populasi

Arikunto mendefinisikan populasi sebagai keseluruhan suatu objek di dalam penelitian yang didalami dan juga dicatat segala bentuk yang ada di lapangan, Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai di Kantor Camat Sipatana Kota Gorontalo yang berjumlah 30 orang.

3.2.3.2. Sampel

Arikunto mengatakan bahwa sampel adalah bagian kecil yang terdapat dalam populasi yang dianggap mewakili populasi mengenai penelitian yang dilakukan.. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus, yakni semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 30 orang Menurut Riduwan sampling jenuh atau sensus ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan metode sensus.

3.2.4. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Data Primer, adalah data yang secara langsung dikumpulkan dari obyek penelitian atau responden di lokasi penelitian.
- b. Data Sekunder, adalah data yang sudah jadi atau data yang di ambil atau diperoleh dari lokasi penelitian, seperti dokumen-dokemen.

3.2.5. Prosedur Pengumpulan data

Dalam penulisan ini digunakan prosedur pengumpulan data sebagai berikut ;

1. Kuesioner, adalah daftar pertanyaan terstruktur yang ditujukan kepada pegawai tentang fungsi kepemimpinan terhadap motivasi kerja di Kantor Camat Sipatana Kota Gorontalo.
2. Dokumentasi, penulis akan melakukan pengamatan pada dokumen-dokumen maupun kearsipan yang menyangkut fungsi kepemimpinan camat.

3.2.6. Prosedur Penelitian

Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan, sudah pasti diperlukan suatu instrumen atau alat pengumpul data yang baik. Untuk meyakini bahwa instrumen atau alat ukur tersebut harus di uji validitas dan realibitasnya terlebih dahulu.

3.2.6.1. Uji validitas

Uji validitas bertujuan untuk menguji sejauh mana kevalidan dari suatu alat ukur. Dengan menggunakan rumus teknik Korelasi Pearson Produk Moment, korelasi antara masing-masing pertanyaan mana yang valid dan yang tidak valid. Untuk pertanyaan tidak valid selanjutnya dibuang, dan untuk pertanyaan yang valid dilanjutkan pada tahap selanjutnya. Menurut Arikunto (2006 : 219) validitas ialah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang diukur.

Untuk skala pengukuran interval korelasi digunakan pengujian validitas dengan menggunakan rumus berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{((n \sum X^2) - (\sum X)^2) ((n \sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel x

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Selanjutnya di hitung dengan uji t dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t = nilai hitung

n = jumlah responden

r = koefisien korelasi hasil t hitung

Kemudian, data yang korelasi yang diperoleh berdasarkan hasil perhitungan diubah menjadi nilai t-student dan dibandingkan dengan t-tabel pada derajat kebebasan (n-2), tingkat signifikan yang dipilih. Jika nilai t pada tabel maka pernyataan tersebut dikatakan valid, dan jika nilai t lebih kecil atau sama dengan nilai t pada tabel maka pernyataan tersebut valid. Dianggap sah. disebut tidak valid. Sedangkan untuk mengetahui tingkat pengaruh yang tepat dari masing-masing variabel atau besarnya koefisien korelasi digunakan interpretasi koefisien korelasi seperti terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.4. Interpretasi koefisien korelasi

R	Keterangan
0,000 < 0,199	Korelasi sangat rendah
0,200 > 0,399	Korelasi rendah
0,400 < 0,699	Korelasi sedang
0,700 < 0,899	Korelasi tinggi
0,900 > 1,000	Korelasi sangat tinggi

3.2.6.2. Uji reliabilitas

Alat yang andal akan memperoleh hasil yang sama berupa data yang andal oleh karena itu, kunci keandalan terletak pada ketersediaan dan yang dapat diandalkan. Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengukur keandalan alat ukur dengan memberikan skor yang relatif sama kepada responden, meskipun responden melakukannya pada waktu yang berbeda. Keandalan suatu alat ukur berkaitan dengan konsistensi hasil pengukuran (titik). Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah suatu alat pengumpul data pada hakekatnya menunjukkan seberapa akurat, tepat, stabil, atau konsisten alat tersebut dalam mendeteksi gejala tertentu suatu penyakit pada suatu kelompok individu atau tidak. Sekalipun dilakukan berdasarkan laporan yang telah divalidasi, cari tahu sejauh mana pengukuran tersebut tetap konsisten ketika mengukur kembali gejala yang sama. Oleh karena itu, kunci keandalan terletak pada ketersediaan data yang dapat diandalkan. Uji dilakukan dengan menggunakan tes konsistensi internal dengan rumus *alpha cronbach* tingkat keandalan atau reliabilitas yang dapat diterima jika nilai koefisiennya reliabilitas yang terukur adalah variabel $\geq 0,60$ atau 60%. Rumus yang digunakan yaitu rumus alfa cronbach (α) yaitu :

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum a^2}{a^2} \right)$$

Dimana :

α = Relibilitas instrument

k = Banyaknya pertanyaan

$\sum a^2$ = Jumlah pertanyaan

α^2 = Total varians

3.2.7. Konversi Data

Data yang terkumpul melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden masih berskala original. Untuk itu data mengenai variabel penelitian ini terlebih dahulu dilakukan konversi untuk menaikkan dari skala original ke skala interval. Hal ini perlu dilakukan karena syarat data untuk dapat menggunakan analisis jalur sebagai analisis utama dalam pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah minimal data yang berskala interval.

Untuk mengukur variabel-variabel tersebut akan disebarkan kuesioner kepada seluruh responden. Data tersebut adalah data yang berbentuk skala ordinal dan untuk menganalisis penelitian ini penulis perlu melakukan transformasi data tersebut. Proses pengubahan data dari skala ordinal ke skala interval merupakan hal yang biasa ketika menganalisis data, khususnya data dalam penelitian sosial. Hal ini dapat dilakukan melalui suatu metode menurut Riduwan (2020) dengan langkah sebagai berikut:

- a. Mencari nilai terbesar dan terkecil.

- b. Mencari nilai rentangan (R) dengan rumus : $R = \text{Nilai terbesar} - \text{Nilai terkecil}$.
- c. Mencari banyaknya kelas dengan rumus : $K = 1 + 3.3 \log n$ (Rumus Struges).
- d. Mencari nilai panjang kelas (i) dengan rumus : $I = \frac{\text{rentang}}{\text{banyaknya kelas}}$
- e. Membuat tabulasi dengan tabel penolong

No.	Kelas interval	f_i	Nilai tengah (X_i)	X_i^2	$f_i \cdot X_i$	$f_i \cdot X_i^2$
1.						
2.						
Jumlah		$\sum f_i$			$\sum f_i \cdot X_i$	$\sum f_i \cdot X_i^2$

f. Mencari rata-rata dengan rumus : $\bar{X} = \frac{\sum f_i \cdot X_i^2}{n}$

- g. Mencari simpangan baku (standar deviasi) dengan rumus :

$$S = \frac{\sum f_i \cdot X_i^2 - (\sum f_i \cdot X_i)^2}{n \cdot (n-1)}$$

- h. Mengubah data ordinal menjadi data interval dengan rumus : $T_i = \frac{X_i - x}{s}$

Dimana :

T_i = data interval

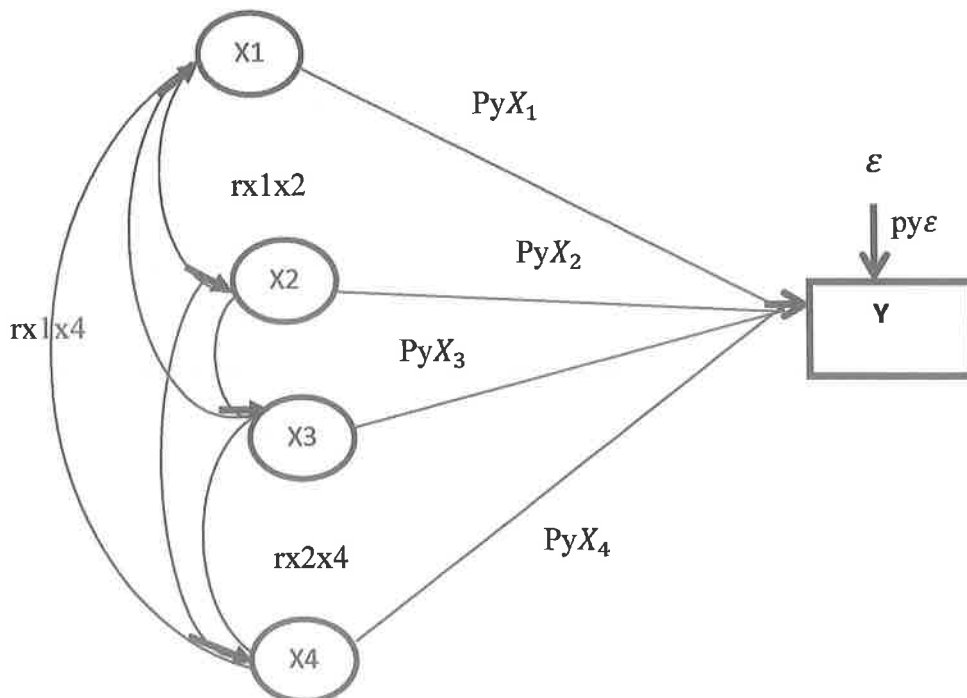
X_i = data ordinal

x = nilai rata-rata

S = simpangan baku

3.2.8. Rancangan Uji Hipotesis

Rancangan uji hipotesis dilakukan untuk memastikan pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Sipatana Kota Gorontalo dengan menggunakan metode analisis jalur. Data yang terkumpul dianalisis hubungan kausalnya antara variabel – variabel atau dimensi- dimensi yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur yang memperlihatkan pengaruh antar variabel.



Gambar 3.1 Struktur Path Analisis

Keterangan :

X_1 = Perencanaan

X2 = pemrakarsaan

X3 = pengendalian

X4 = pengevaluasian

Y = Motivasi kerja pegawai

ε = variabel lain yang mempengaruhi Y

3.2.9. Pengujian hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang dikemukakan sebelumnya, uji hipotesis menggunakan analisis jalur dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = P_{YX1}X1 + P_{YX2}X2 + P_{YX3}X3 + P_{YX4}X4 + \varepsilon$$

2. Menghitung matriks korelasi antar X1, X2, X3, X4, dan Y
3. Menghitung matriks korelasi antar variabel eksogenus
4. Menghitung matriks inverse $R1^{-1}$
5. Menghitung koefisien jalur $P_{YX1}(i = 1,2,3,4)$
6. Menghitung R^2y (X1,X2,X3,X4) yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X1,X2,X3,X4 terhadap Y
7. Menghitung koefisien jalur variabel luar yang tidak diteliti ($py\varepsilon$) :

$$py\varepsilon = \sqrt{1 - R^2y} (X1, X2, X3, X4)$$

8. Menghitung variabel independent terhadap variabel dependent

a. Pengaruh langsung

$$Y \longleftrightarrow X1 \longrightarrow Y$$

$$= (P_{YX_i}) (p_{yxi}) ; \text{dimana } i = 1, 2, 3, 4$$

b. Pengaruh tidak langsung

$$Y \longleftrightarrow X1 \longrightarrow Y$$

$= (p_{yxi})(R_{yxixj})(p_{yxi})$; dimana i = yang berpengaruh dan j = yang dilalui besarnya pengaruh total untuk setiap variabel = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung. Dalam hal ini pengujian yang di uraikan tersebut akan diolah dan diproses melalui program komputer SPSS Versi 25 dan Excel.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Profil

Kecamatan Sipatana adalah pemekaran dari Kecamatan Kota Utara yang terbentuk sesuai Peraturan Daerah Kota Gorontalo nomor 19 tahun 2011 pada tanggal 17 maret 2011. Secara geografis mempunyai luas 4,87 km atau 6,57 persen dari luas kota gorontalo. Berdasarkan posisi geografisnya, Kecamatan Sipatana memiliki batas-batas: utara- Kabupaten Bone Bolango, selatan – Kecamatan Kota Tengah, barat- Kabupaten Gorontalo dan timur- Kecamatan Kota Utara. Kelurahan Bulotadaa Barat merupakan kelurahan yang memiliki wilayah terluas dengan luas wilayah 1,57 km atau 32,24 persen dari luas wilayah Kecamatan Sipatana.

Kecamatan Sipatana dibagi menjadi 5 (lima) kelurahan yakni Kelurahan Bulotadaa Barat, Kelurahan Bulotadaa Timur, Kelurahan Molosifat U, Kelurahan Tapa dengan jumlah 12 RW dan 27 RT. Jumlah penduduk di Kecamatan Sipatana pada tahun 2022 dari usia 0 bulan sampai dengan 75 tahun ketas sebanyak 20.032 orang, yaitu laki-laki berjumlah 10.035 orang dan perempuan 9.997 orang.

Topografi kecamatan ini semuanya berupa dataran. Jarak kantor kelurahan terjauh dengan ibukota kecamatan adalah 1,5 km hanya ada satu sungai yang melintas Kecamatan Sipatana yaitu Sungai Bulango.

4.1.2 Visi dan Misi

Visi Kantor Camat Sipatana Kota Gorontalo:

“ Kota Gorontalo Sejahtera, Maju, Aktif Religius dan Terdidik atau disingkat Kota Gorontalo SMART”

Misi Kantor Camat Sipatana Kota Gorontalo:

Misi dapat pula memberikan petunjuk garis besar cara pencapaian Visi Misi bisa dikatakan sebagai cara yang ditempuh untuk mewujudkan Visi. Dalam mewujudkan visi kepala daerah tersebut diatas, maka misi yang diemban di Kantor Camat Sipatana adalah sebagai berikut:

1. Terwujudnya birokrasi yang bersih, profesional dan akuntabel (misi 4)
2. Terwujudnya kota gorontalo sebagai kota yang aman, tentram, damai dan berbudidaya yang dilandasi dengan iman dan taqwa (misi 5).

4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi

1. Camat

1) Camat mempunyai tugas sebagai berikut :

- a. Membantu kepala daerah dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan administrasi pemerintahan, pembangunan, pemberdayaan masyarakat dan keluarga berencana, ketentraman dan ketertiban, pelayanan umum, dan pemberian pelayanan administrasi di tingkat Kecamatan;

- b. Memimpin, mengkoordinasikan, mengawasi, dan mengendalikan semua kegiatan di lingkungan kecamatan;
- c. Membina, mengkoordinasikan dan memantau kegiatan kelurahan yang ada di wilayahnya;
- d. Mengkoordinasikan penyusunan dan pembuatan program kerja dalam penyelenggaraan administrasi pemerintahan, pembangunan, pemberdayaan masyarakat dan keluarga berencana, ketentraman dan ketertiban, pelayanan umum, dan pelayanan administrasi;
- e. Melaksanakan koordinasi dengan semua instansi, baik pemerintahan maupun swasta serta instansi vertikal yang ada di wilayah kecamatan untuk kepentingan pelaksanaan tugasnya;
- f. Membina dan memotivasi serta memelihara terus menerus kemampuan prestasi para pegawai di lingkungan kecamatan untuk meningkatkan produktivitas kerja;
- g. Mengkaji, mengoreksi, dan memberikan perizinan/rekomendasi dan keterangan lainnya sesuai dengan pendelegasian wewenang yang diberikan oleh kepala daerah;
- h. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala daerah;

2. Sekretaris kecamatan

Membantu camat dalam hal mengkoordinasikan penyusunan rencana kegiatan yang dilakukan oleh perangkat kecamatan, pengelolaan administrasi keuangan, surat menyurat, kearsipan, rumah tangga, perlengkapan, kepegawaian dan menyusun laporan serta memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh

perangkat kecamatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dalam rangka kelancaran penyelenggaraan pemerintahan kecamatan.

Sekretaris kecamatan mempunyai tugas membantu Camat dalam hal :

- a. Merencanakan oprasional perumusan program kerja di lingkungan sekretariat Kecamatan sesuai dengan program utama yang telah ditetapkan dan kebijakan pimpinan agar target kerja tercapai sesuai rencana.
- b. Mengkoordinasikan penyusunan rencana kegiatan atau program kerja yang dilakukan oleh perangkat kecamatan berdasarkan rencana strategis (resnstra) dan rencana kerja (renja) kecamatan sebagai pedoman pelaksana tugas.
- c. Membagi tugas dan memberi petunjuk pengelolaan administrasi keuangan, surat-menyurat, kearsipan, rumah tangga, perlengkapan dan kepegawaian sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing sub bagian agar pelaksanaan tugas dapat berjalan secara efektif dan efisien dan tidak terjadi kesalahan.
- d. Mengatur pemberian pelayanan administrasi kepada seluruh perangkat kecamatan sesuai dengan standar oprasional yang telah ditentukan untuk kelancaran pelaksanaan tugas, wewenang dan fungsi kecamatan
- e. Mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan lingkungan sekretariat kecamatan dengan cara membandingkan antara rencana kerja dan kegiatan yang telah dilaksanakan sebagai bahan laporan kegiatan dan rencana yang akan datang.

- f. Membuat laporan pelaksanaan tugas dilingkungan sekretariat kecamatan sesuai dengan kegiatan yang telah dilaksanakan secara berkala sebagai laporan pertanggungjawaban dan akuntabilitas sekretariat kecamatan
 - g. Melaksanakan tugas kadinasan lain yang diperintahkan pimpinan baik lisan maupun tertulis
 - h. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan pengisian daftar hadir pegawai kecamatan yang selanjutnya dilaporkan kepada camat
 - i. Menyiapkan bahan rapat camat dan keperluan ruang rapat yang dilaksanakan kecamatan
 - j. Menyusun rencana kerja sekretariat
 - k. Menyelenggarakan data dan informasi perundang-undangan dan kebijakan teknis yang berkaitan dengan tugas-tugas kecamatan
 - l. Merumuskan kebijakan teknis kesekretariatan
3. Seksi Pemerintahan
- 1) Seksi pemerintahan mempunyai tugas mempunyai tugas Camat dalam menyiapkan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan.
 - 2) Dalam menyelenggarakan tugas seksi pemerintahan mempunyai fungsi;
 - a. Penyusunan program dan pembinaan penyelenggaran pemerintahan umum dan desa/kelurahan
 - b. Penyusunan program dan pembinaan administrasi di bidang pertahanan/ijin

- c. Penyusunan program dan pembinaan administrasi kependudukan dan catatan sipil
- d. Penyusunan program dan pembinaan social politik, idiologi negara dan dan kesatuan bangsa dan kemasyarakatan
- e. Pelaksnanaan fasilitas penyelenggaraan pemilihan/pilkada umum sesuai ketetntuan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- f. Pengkoordinasian UPTD/instansi tingkat kecamatan
- g. Penyiapan pelantikan dan pengambilan sumpah Kepala Desa dan Anggota BPD diwilayah kerjanya
- h. Pembinaan terhadap panitia Pencalonan dan pelaksanaan Pemilihan Calon Kepala Desa
- i. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh camat

4. Seksi ketentraman dan ketertiban

- 1) Seksi ketentraman dan ketertiban umum mempunyai tugas membantu Camat dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi, dan pelaporan urusan ketentraman dan ketertiban umum
- 2) Dalam menjalankan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Seksi Keamanan dan Ketertiban Umum mempunyai fungsi :
 - a. Pembinaan Ketentraman dan Ketertiban Masyarakat
 - b. Pengamanan terhadap pelaksanaan peraturan daerah, peraturan bupati serta peraturan diwilayah kerjanya

- c. Pelaksanaan fasilitasi pembinaan kerukunan hidup antar umat beragama
- d. Penyelenggaraan fasilitasi kerjasama antar desa/kelurahan dan penyelesaian perselisihan antar desa/kelurahan
- e. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Camat.

5. Seksi ekonomi dan pembangunan

- 1) Seksi ekonomi dan pembangunan mempunyai tugas membantu camat dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan ekonomi dan pembangunan
- 2) Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1), Seksi ekonomi dan pembangunan mempunyai fungsi :
 - a. Perencanaan, pengkoordinasian, pengawasan, dan pembinaan pelaksanaan pembangunan di wilayah kerjanya
 - b. Pelaksanaan fasilitasi pembangunan prasarana desa/kelurahan dan pengembangan perekonomian desa/kelurahan
 - c. Pengkoordinasian, pembinaan dan pengawasan serta pelaporan dan langkah-langkah penanggulangan terhadap terjadinya pencemaran dan kerusakan lingkungan
 - d. Pembantuan pelaksanaan intensifikasi dan ekstensifikasi Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) serta pajak-pajak lainnya di wilayah kerjanya

- e. Pembinaan, pengembangan serta pemantauan terhadap perkembangan perindustrian dan perdagangan, pertambangan dan energi, perkoperasian, UKM dan golongan ekonomi lemah
- f. Pengkoordinasian program peningkatan produksi pertanian, perkebunan, perikanan dan kelautan
- g. Pengkoordinasian pelaksanaan Pembangunan swadaya masyarakat
- h. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Camat

6. Seksi kesejahteraan sosial

- a) Mengumpulkan, mengolah data dan informasi, menginventarisasi permasalahan serta melaksanakan pemecahan permasalahan yang berkaitan dengan urusan umum dan perlengkapan.
- b) Merencanakan, melaksanakan, mengendalikan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan sub bagian
- c) Memberikan pelayanan tata naskah dinas, kearsipan, komunikasi, pengetikan, penggandaan, pendistribusian, penerimaan tamu, dan kehumasan serta perlengkapan
- d) Melayani keperluan dan kebutuhan serta perawatan ruang kerja, ruang rapat / ruang pertemuan, komunikasi, sarana dan prasarana kantor
- e) Melaksanakan pengurusan perjalanan dinas, kendaraan dinas, keamanan kantor serta pelayanan kerumahtanggaan lainnya
- f) Menyiapkan bahan koordinasi dan petunjuk teknis kebutuhan dan pengadaan perlengkapan/sarana kerja serta inventarisasi, pendistribusian, penyimpanan, perawatan dan penghapusannya

- g) Melaksanakan pemrosesan legalisasi surat sesuai dengan kewenangannya
- h) Melaksanakan analisis dan pengembangan kinerja sub bagian
- i) Mengumpulkan, mengolah data dan menyimpan berkas-berkas kepegawaian dalam rangka pelayanan administrasi kepegawaian di lingkungan kecamatan
- j) Memfasilitasi usulan pengadaan, mutasi, kesejahteraan pegawai, cuti, penilaian, pemberian penghargaan, pemberian sanksi / hukuman, pemberhentian / pensiun dan pendidikan serta pelatihan pegawai
- k) Melaksanakan fasilitasi penyusunan informasi jabatan dan beban kerja
- l) Melakukan pengawasan dalam pelaksanaan pengadministrasian umum surat masuk dan keluar
- m) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan, baik lisan maupun tertulis.

7. Seksi pelayanan umum

- 1) Seksi pelayanan umum mempunyai tugas membantu camat dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi, dan pelaporan urusan pelayanan umum
- 2) Dalam menyelenggarakan tugas, seksi pelayanan umum mempunyai fungsi :
 - a. Penyusunan program dan penyelenggaraan pembinaan pelayanan dan inventarisasi kekayaan desa/kelurahan
 - b. Penyusunan program dan penyelenggaraan pembinaan pelayanan kebersihan, keindahan pertamanan dan sanitasi

c. Penyusunan program dan penyelenggaraan pembinaan sarana dan prasarana fisik pelayanan umum

d. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh camat

8. Kasubag umum dan kepegawaian

a) Mengumpulkan, mengolah data dan informasi, menginventarisasi permasalahan serta melaksanakan pemecahan permasalahan yang berkaitan dengan urusan umum dan perlengkapan.

b) Merencanakan, melaksanakan, mengendalikan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan sub bagian

c) Memberikan pelayanan tata naskah dinas, kearsipan, komunikasi, pengetikan, penggandaan, pendistribusian, penerimaan tamu, dan kehumasan serta perlengkapan

d) Melayani keperluan dan kebutuhan serta perawatan ruang kerja, ruang rapat / ruang pertemuan, komunikasi, sarana dan prasarana kantor

e) Melaksanakan pengurusan perjalanan dinas, kendaraan dinas, keamanan kantor serta pelayanan kerumahtanggaan lainnya

f) Menyiapkan bahan koordinasi dan petunjuk teknis kebutuhan dan pengadaan perlengkapan/sarana kerja serta inventarisasi, pendistribusian, penyimpanan, perawatan dan penghapusannya

g) Melaksanakan pemrosesan legalisasi surat sesuai dengan kewenangannya

h) Melaksanakan analisis dan pengembangan kinerja sub bagian

- i) Mengumpulkan, mengolah data dan menyimpan berkas-berkas kepegawaian dalam rangka pelayanan administrasi kepegawaian di lingkungan kecamatan
- j) Memfasilitasi usulan pengadaan, mutasi, kesejahteraan pegawai, cuti, penilaian, pemberian penghargaan, pemberian sanksi / hukuman, pemberhentian / pensiun dan pendidikan serta pelatihan pegawai
- k) Melaksanakan fasilitasi penyusunan informasi jabatan dan beban kerja
- l) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan baik lisan maupun tertulis.

9. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas pokok pelaksanaan sebagian kegiatan kecamatan secara professional sesuai dengan kebutuhan, dan kelompok jabatan fungsional ini dalam melaksanakan tugas pokoknya bertanggung jawab kepada camat.

4.2. Hasil Penelitian

Dalam suatu penelitian, validitas dan reliabilitas hasil penelitian sangat tergantung pada kuesioner yang digunakan peneliti dan data yang diperoleh. Jika alat ukur penelitian digunakan tersebut valid dan reliabel maka hasil penelitian akan menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Oleh karena itu perlu dilakukan pengujian instrumen penelitian yang digunakan.

4.2.1 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 yakni:

Tabel 4.1

Hasil uji validitas fungsi kepemimpinan berupa perencanaan, pemrakarsaan, pengendalian dan pengevaluasian, serta motivasi kerja pegawai, serta motivasi kerja pegawai

variabel	pertanyaan	r hitung	r tabel = 0,374	keputusan
perencanaan (X1)	1	0.772	0,374	valid
	2	0.698	0,374	valid
	3	0.786	0,374	valid
	4	0.885	0,374	valid
pemrakarsaan (X2),	1	0.874	0,374	valid
	2	0.851	0,374	valid
	3	0.796	0,374	valid
	4	0.700	0,374	valid
pengendalian (X3)	1	0.830	0,374	valid
	2	0.796	0,374	valid
	3	0.756	0,374	valid
	4	0.859	0,374	valid
pengevaluasian	1	0.776	0,374	valid

(X4)	2	0.818	0,374	valid
	3	0.744	0,374	valid
	4	0.744	0,374	valid
motivasi kerja pegawai (Y)	1	0.926	0,374	valid
	2	0.881	0,374	valid
	3	0.870	0,374	valid
	4	0.922	0,374	valid
	5	0.880	0,374	valid
	6	0.862	0,374	valid
	7	0.888	0,374	valid
	8	0.905	0,374	valid

Sumber data: Olahan kuesioner, tahun 2025

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa dari 4 pertanyaan yang diajukan untuk mengukur empat sub indikator fungsi kepemimpinan berupa fungsi perencanaan, fungsi pemrakarsaan, fungsi pengendalian dan fungsi pengevaluasian, semuanya memiliki nilai r hitung lebih besar daripada nilai t tabel = 0,374 (nilai r hitung > r tabel), sehingga dapat diputuskan bahwa 4 pertanyaan untuk mengukur fungsi kepemimpinan berupa fungsi perencanaan, fungsi pemrakarsaan, fungsi pengendalian dan fungsi pengevaluasian, semuanya dinyatakan valid.

Kemudian, untuk motivasi kerja pegawai (variabel Y) terdapat 8 pertanyaan yang diajukan, dan hasilnya bahwa 8 pertanyaan tersebut memiliki nilai r hitung lebih besar daripada nilai t tabel = 0,374 (nilai r hitung > r tabel), sehingga dapat diputuskan bahwa 8 pertanyaan tersebut, dinyatakan valid.

4.1.1 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, dimana tingkat keandalan atau reliabilitas yang dapat diterima, jika nilai keofisiennya reliabilitas yang terukur adalah variabel lebih besar dari 0,60 atau 60%. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.2

Uji reliabilitas fungsi kepemimpinan berupa perencanaan, pemrakarsaan, pengendalian dan pengevaluasian, serta motivasi kerja pegawai

Sub variabel dan variabel	Cronbach's Alpha	nilai keofisiennya reliabilitas (0,60)	N of Items (jumlah pernyataan)
perencanaan	0.901	0.60	4
pemrakarsaan	0.914	0,60	4
pengendalian	0.913	0.60	4
pengevaluasian	0.897	0,60	4
motivasi kerja pegawai	0.973	0.60	8

Sumber data: Olahan kuesioner, tahun 2025

Pada tabel 4.2 memperlihatkan bahwa ada 4 pertanyaan yang diajukan untuk mengukur reliabilitas fungsi kepemimpinan berupa fungsi perencanaan, fungsi pemrakarsaan, fungsi pengendalian dan fungsi pengevaluasian, dan berdasarkan hasil pengujian semua sub variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 (nilai keofisiennya reliabilitas). Hal ini berarti semua pertanyaan fungsi kepemimpinan berupa fungsi perencanaan, fungsi pemrakarsaan, fungsi pengendalian dan fungsi pengevaluasian, dinyatakan reliabel. Kemudian, untuk motivasi kerja pegawai (variabel Y) terdapat delapan pertanyaan yang diajukan,

dan hasilnya bahwa delapan pertanyaan tersebut memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 (nilai keofisiennya reliabilitas), sehingga dapat diputuskan bahwa 8 pertanyaan tersebut, dinyatakan reliabel atau terpercaya sebagai pengumpul data dalam penelitian ini.

4.3. 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 (gambaran) mengenai tanggapan responden terhadap indikator penelitian:

4.3.1 Gambaran sub variabel perencanaan (X1)

Pertanyaan yang diajukan untuk sub variabel perencanaan (X1) terdiri atas 4 pertanyaan, dimana hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.3

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

Berdasarkan hasil olahan kuesioner untuk pertanyaan nomor 1, dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pimpinan mampu menetapkan tujuan dan visi organisasi dengan jelas, sebanyak 4 orang (13,3%) menyatakan selalu, 11 orang (36,7%) menyatakan sering, 14 orang (46,7%) menyatakan kadang-kadang, dan 1 orang (2,6%) menyatakan jarang. Dapat disimpulkan bahwa pimpinan kadang mampu menetapkan tujuan dan visi organisasi dengan jelas.

Berdasarkan hasil olahan kuesioner untuk pertanyaan nomor 2, dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pimpinan melibatkan staf dalam proses perencanaan program atau kegiatan, sebanyak 5 orang (16,7%) menyatakan selalu, 14 orang (46,7%) menyatakan sering, 7 orang (23,3%) menyatakan kadang-kadang, dan 4 orang (13,3%) menyatakan jarang. Dapat disimpulkan bahwa pimpinan sudah melibatkan staf dalam proses perencanaan program atau kegiatan.

Berdasarkan hasil olahan kuesioner untuk pertanyaan nomor 3, dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pimpinan menyusun Rencana Kerja Pemerintah Kecamatan (RKPK) yang mengacu pada visi-misi daerah, sebanyak 7 orang (23,3%) menyatakan selalu, 9 orang (30,0%) menyatakan sering, 10 orang (33,3%) menyatakan kadang-kadang, dan 4 orang (13,3%) menyatakan jarang. Dapat disimpulkan bahwa pimpinan kadang menyusun Rencana Kerja Pemerintah Kecamatan (RKPK) yang mengacu pada visi-misi daerah.

Berdasarkan hasil olahan kuesioner untuk pertanyaan nomor 4, dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pimpinan mempertimbangkan sumber daya yang tersedia dalam proses perencanaan, sebanyak 9 orang (30,0%) menyatakan

selalu, 12 orang (40,0%) menyatakan sering, 7 orang (23,3%) menyatakan kadang-kadang, dan 2 orang (6,7%) menyatakan jarang. Dapat disimpulkan bahwa pimpinan sudah mempertimbangkan sumber daya yang tersedia dalam proses perencanaan.

4.3.2 Gambaran sub variabel pemrakarsaan (X2)

Pertanyaan yang diajukan untuk sub variabel pemrakarsaan (X2) terdiri atas 4 pertanyaan, dimana hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.4
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

Berdasarkan hasil olahan kuesioner untuk pertanyaan nomor 1, dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pimpinan memberikan pengarahan pada pegawai mengenai sasaran dan rencana kerja yang akan dilaksanakan, sebanyak 5 orang (16,7%) menyatakan selalu, 13 orang (43,3%) menyatakan sering, 10 orang (33,3%) menyatakan kadang-kadang, dan 2 orang (6,7%) menyatakan jarang. Dapat disimpulkan bahwa pimpinan sudah memberikan pengarahan pada pegawai mengenai sasaran dan rencana kerja yang akan dilaksanakan.

Berdasarkan hasil olahan kuesioner untuk pertanyaan nomor 2, dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pimpinan menginisiasi program atau kegiatan baru untuk peningkatan kinerja organisasi, sebanyak 7 orang (23,3%) menyatakan selalu, 10 orang (33,3%) menyatakan sering, 12 orang (40,0%) menyatakan kadang-kadang, dan 1 orang (3,3%) menyatakan jarang. Dapat disimpulkan bahwa pimpinan kadang menginisiasi program atau kegiatan baru untuk peningkatan kinerja organisasi.

Berdasarkan hasil olahan kuesioner untuk pertanyaan nomor 3, dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pimpinan memberi motivasi kepada staf untuk melaksanakan inisiatif baru, sebanyak 2 orang (6,7%) menyatakan selalu, 12 orang (40,0%) menyatakan sering, 9 orang (30,0%) menyatakan kadang-kadang, dan 7 orang (23,3%) menyatakan jarang. Dapat disimpulkan bahwa pimpinan memberi motivasi kepada staf untuk melaksanakan inisiatif baru.

Berdasarkan hasil olahan kuesioner untuk pertanyaan nomor 4, dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pimpinan memastikan setiap inisiatif baru sesuai dengan kebutuhan organisasi atau masyarakat, sebanyak 7 orang (23,3%) menyatakan selalu, 10 orang (33,3%) menyatakan sering, 12 orang (40,0%) menyatakan kadang-kadang, dan 1 orang (3,3%) menyatakan jarang. Dapat disimpulkan bahwa pimpinan memastikan setiap inisiatif baru sesuai dengan kebutuhan organisasi atau masyarakat.

4.3.3 Gambaran sub variabel pengendalian (X3)

Pertanyaan yang diajukan untuk sub variabel pengendalian (X3) terdiri atas 4 pertanyaan, dimana hasilnya dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 4.5

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
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

Berdasarkan hasil olahan kuesioner untuk pertanyaan nomor 1, dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pimpinan memiliki sistem pengawasan yang efektif untuk memastikan keberhasilan program kerja, sebanyak 9 orang (30,0%) menyatakan selalu, 8 orang (26,7%) menyatakan sering, 8 orang (26,7%) menyatakan kadang-kadang, dan 5 orang (16,7%) menyatakan jarang. Dapat disimpulkan bahwa pimpinan memiliki sistem pengawasan yang efektif untuk memastikan keberhasilan program kerja.

Berdasarkan hasil olahan kuesioner untuk pertanyaan nomor 2, dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pimpinan mampu menyelesaikan konflik yang muncul selama pelaksanaan kegiatan, sebanyak 5 orang (16,7%) menyatakan selalu, 12 orang (40,0%) menyatakan sering, 9 orang (30,0%) menyatakan kadang-kadang, dan 4 orang (13,3%) menyatakan jarang. Dapat disimpulkan bahwa pimpinan kadang mampu menyelesaikan konflik yang muncul selama pelaksanaan kegiatan.

Berdasarkan hasil olahan kuesioner untuk pertanyaan nomor 3, dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pimpinan mengawasi pekerjaan pegawai secara adil dan objektif, sebanyak 6 orang (20,0%) menyatakan selalu, 13 orang (43,3%) menyatakan sering, 7 orang (23,3%) menyatakan kadang-kadang, dan 4 orang (13,3%) menyatakan jarang. Dapat disimpulkan bahwa pimpinan sudah mengawasi pekerjaan pegawai secara adil dan objektif.

Berdasarkan hasil olahan kuesioner untuk pertanyaan nomor 4, dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pimpinan terbuka terhadap masukan atau saran selama pelaksanaan kegiatan, sebanyak 4 orang (13,3%) menyatakan selalu, 12 orang (40,0%) menyatakan sering, 12 orang (40,7%) menyatakan kadang-kadang, dan 2 orang (6,7%) menyatakan jarang. Dapat disimpulkan bahwa pimpinan terbuka terhadap masukan atau saran selama pelaksanaan kegiatan.

4.3.4 Gambaran sub variabel pengevaluasian (X4)

Pertanyaan yang diajukan untuk sub variabel pengevaluasian (X4) terdiri atas 4 pertanyaan, dimana hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.6

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

Berdasarkan hasil olahan kuesioner untuk pertanyaan nomor 1, dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pimpinan melakukan evaluasi terhadap hasil dari program atau kegiatan yang telah dilakukan, sebanyak 6 orang (20,0%) menyatakan selalu, 9 orang (30,0%) menyatakan sering, 13 orang (43,3%) menyatakan kadang-kadang, dan 2 orang (6,7%) menyatakan jarang. Dapat disimpulkan bahwa pimpinan kadang melakukan evaluasi terhadap hasil dari program atau kegiatan yang telah dilakukan.

Berdasarkan hasil olahan kuesioner untuk pertanyaan nomor 2, dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pimpinan memberikan umpan balik yang membangun kepada staf berdasarkan hasil evaluasi, sebanyak 6 orang (20,0%) menyatakan selalu, 9 orang (30,0%) menyatakan sering, 13 orang (43,3%) menyatakan kadang-kadang, dan 2 orang (6,7%) menyatakan jarang. Dapat disimpulkan bahwa pimpinan kadang memberikan umpan balik yang membangun kepada staf berdasarkan hasil evaluasi.

Berdasarkan hasil olahan kuesioner untuk pertanyaan nomor 3, dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pimpinan menggunakan hasil evaluasi untuk perbaikan program di masa mendatang, sebanyak 6 orang (20,0%) menyatakan selalu, 12 orang (40,0%) menyatakan sering, 9 orang (30,0%) menyatakan kadang-kadang, dan 3 orang (10,0%) menyatakan jarang. Dapat disimpulkan bahwa pimpinan sudah menggunakan hasil evaluasi untuk perbaikan program di masa mendatang.

Berdasarkan hasil olahan kuesioner untuk pertanyaan nomor 4, dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pimpinan melibatkan staf dalam proses

evaluasi untuk mendapatkan perspektif yang lebih luas, sebanyak 6 orang (20,0%) menyatakan selalu, 12 orang (40,0%) menyatakan sering, 9 orang (30,0%) menyatakan kadang-kadang, dan 3 orang (10,0%) menyatakan jarang. Dapat disimpulkan bahwa pimpinan sudah melibatkan staf dalam proses evaluasi untuk mendapatkan perspektif yang lebih luas.

4.3.5 Gambaran variabel motivasi kerja pegawai (Y)

Pertanyaan yang diajukan untuk variabel motivasi kerja pegawai (Y) terdiri atas 8 pertanyaan, dimana hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.7

Tanggapan responden tentang motivasi kerja pegawai (Y)

Jawaban	Pertanyaan 1		Pertanyaan 2		Pertanyaan 3		Pertanyaan 4	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Selalu	9	30.0	8	26.7	7	23.3	7	23.3
Sering	11	36.7	12	40.0	11	36.7	11	36.7
Kadang-kadang	5	16.7	6	20.0	7	23.3	8	26.7
Jarang	5	16.7	4	13.3	5	16.7	4	13.3
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

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

Berdasarkan hasil olahan kuesioner untuk pertanyaan nomor 1, dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pegawai diberikan persepsi tentang kesesuaian antara usaha dan hasil kerja akan dihargai, sebanyak 9 orang (30,0%) menyatakan selalu, 11 orang (36,7%) menyatakan sering, 5 orang (16,7%) menyatakan kadang-kadang, dan 5 orang (16,7%) menyatakan jarang. Dapat disimpulkan bahwa pegawai sudah diberikan persepsi tentang kesesuaian antara usaha dan hasil kerja akan dihargai.

Berdasarkan hasil olahan kuesioner untuk pertanyaan nomor 2, dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pegawai diberi harapan yang sesuai dengan prestasi kerja, sebanyak 8 orang (26,7%) menyatakan selalu, 12 orang (40,0%) menyatakan sering, 6 orang (20,0%) menyatakan kadang-kadang, dan 4 orang (13,3%) menyatakan jarang. Dapat disimpulkan bahwa kadang pegawai diberi harapan yang sesuai dengan prestasi kerja.

Berdasarkan hasil olahan kuesioner untuk pertanyaan nomor 3, dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pegawai diberikan tingkat kepuasan terhadap penghargaan yang diberikan, sebanyak 7 orang (23,3%) menyatakan selalu, 11 orang (36,7%) menyatakan sering, 7 orang (23,7%) menyatakan kadang-kadang, dan 5 orang (16,7%) menyatakan jarang. Dapat disimpulkan bahwa pegawai sudah diberikan tingkat kepuasan terhadap penghargaan yang diberikan.

Berdasarkan hasil olahan kuesioner untuk pertanyaan nomor 4, dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pegawai diberikan kesesuaian penghargaan sesuai dengan harapan yang diinginkan, sebanyak 7 orang (23,3%) menyatakan selalu, 11 orang (36,7%) menyatakan sering, 8 orang (26,7%) menyatakan kadang-

kadang, dan 4 orang (13,3%) menyatakan jarang. Dapat disimpulkan bahwa pegawai sudah diberikan kesesuaian penghargaan sesuai dengan harapan yang diinginkan.

Berdasarkan hasil olahan kuesioner untuk pertanyaan nomor 5, dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pegawai diberikan penghargaan berdasarkan prestasi kerja pegawai, sebanyak 8 orang (26,7%) menyatakan selalu, 10 orang (33,3%) menyatakan sering, 9 orang (30,0%) menyatakan kadang-kadang, dan 3 orang (10,0%) menyatakan jarang. Dapat disimpulkan bahwa pegawai sudah diberikan penghargaan berdasarkan prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil olahan kuesioner pada untuk pertanyaan nomor 6, dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pegawai diberikan kepercayaan bahwa akan diberikan penghargaan yang sesuai dengan hasil kerja, sebanyak 5 orang (16,7%) menyatakan selalu, 11 orang (36,7%) menyatakan sering, 9 orang (30,0%) menyatakan kadang-kadang, dan 5 orang (16,7%) menyatakan jarang. Dapat disimpulkan bahwa pegawai sudah diberikan kepercayaan bahwa akan diberikan penghargaan yang sesuai dengan hasil kerja.

Berdasarkan hasil olahan kuesioner untuk pertanyaan nomor 7, dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pegawai diberikan keadilan dari pemimpin dalam sistem penghargaan, sebanyak 8 orang (26,7%) menyatakan selalu, 8 orang (26,7%) menyatakan sering, 12 orang (40,0%) menyatakan kadang-kadang, dan 2 orang (6,7%) menyatakan jarang. Dapat disimpulkan bahwa pegawai kadang diberikan keadilan dari pemimpin dalam sistem penghargaan.

Berdasarkan hasil olahan kuesioner untuk pertanyaan nomor 8, dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pegawai menyukai proses kompetisi karena menyediakan yang lebih baru bagi pegawai, sebanyak 7 orang (23,3%) menyatakan selalu, 9 orang (30,0%) menyatakan sering, 9 orang (30,0%) menyatakan kadang-kadang, dan 5 orang (16,7%) menyatakan jarang. Dapat disimpulkan bahwa pegawai menyukai proses kompetisi karena menyediakan yang lebih baru bagi pegawai.

4.4. Pengujian Hipotesis

Hipotesis pertama yang akan 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. Hasil uji hipotesis, yakni:

4.4.1 Pengujian hipotesis pertama

Hipotesis pertama, yakni:

- Ha : fungsi kepemimpinan camat berupa perencanaan (X1), pemrakarsaan (X2), pengendalian (X3) dan pengevaluasian (X4) secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sipatana Kota Gorontalo.
- Ho : fungsi kepemimpinan camat berupa perencanaan (X1), pemrakarsaan (X2), pengendalian (X3) dan pengevaluasian (X4) secara parsial tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sipatana Kota Gorontalo.

Untuk mengetahui signifikansi, bandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas Sig sebagai berikut.

- a) Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $(0,05 \leq \text{Sig})$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
- b) Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $(0,05 \geq \text{Sig})$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

Kesimpulan:

Terlihat bahwa kolom Sig (signifikansi) pada tabel Coefficients^a (lampiran) didapat nilai sig. sebesar 0,549. Kemudian nilai sig. 0,549 lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,05 < 0,549$, maka adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya koefisien analisis jalur adalah tidak signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa, fungsi kepemimpinan camat berupa perencanaan (X1) secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sipatana Kota Gorontalo.

Kemudian terlihat bahwa kolom Sig (signifikansi) pada tabel Coefficients^a (lampiran) didapat nilai sig. sebesar 0,701. Kemudian nilai sig. 0,701 lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,05 < 0,701$, maka adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya koefisien analisis jalur adalah tidak signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa, fungsi kepemimpinan camat berupa pemrakarsaan (X2), secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sipatana Kota Gorontalo.

Selanjutnya, terlihat bahwa kolom Sig (signifikansi) pada tabel Coefficients^a (lampiran) didapat nilai sig. sebesar 0,586. Kemudian nilai sig. 0,586 lebih besar

dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,05 < 0,586$, maka adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya koefisien analisis jalur adalah tidak signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa, fungsi kepemimpinan camat berupa pengendalian (X3), secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sipatana Kota Gorontalo.

Terlihat bahwa kolom Sig (signifikansi) pada tabel Coefficients^a (lampiran) didapat nilai sig. sebesar 0,539. Kemudian nilai sig. 0,539 lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,05 < 0,539$, maka adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya koefisien analisis jalur adalah tidak signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa, fungsi kepemimpinan camat berupa pengevaluasian (X4), secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sipatana Kota Gorontalo.

4.4.2 Pengujian hipotesis kedua

Hipotesis kedua, yakni:

H_a : 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.

H_0 : fungsi kepemimpinan camat berupa perencanaan (X1), pemrakarsaan (X2), pengendalian (X3) dan pengevaluasian (X4) secara simultan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sipatana Kota Gorontalo.

Untuk mengetahui signifikansi, maka harus dibandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas Sig sebagai berikut.

- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau ($0,05 \leq \text{Sig}$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau ($0,05 \geq \text{Sig}$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

Keputusan:

Terlihat bahwa kolom Sig (signifikansi) pada tabel anova^b (di lampiran) diperoleh nilai F sebesar 22.590, sedangkan nilai probabilitas (sig) yakni 0,000. Oleh karena nilai sig $0,000 < 0,05$, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima.

4.5. Pengaruh fungsi kepemimpinan camat berupa perencanaan (X1), pemrakarsaan (X2), pengendalian (X3) dan pengevaluasian (X4) secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sipatana Kota Gorontalo

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa pengaruh langsung dan pengaruh total perencanaan (X1) secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai (Y) adalah 0,283 (28,3%) di Kantor Camat Sipatana Kota Gorontalo.

Tabel 4.8. Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total perencanaan (X1) terhadap motivasi kerja pegawai (Y)

variabel dan sub variabel	koefisien jalur	pengaruh		pengaruh simultan
		langsung	total	
X1	0.283	0.283	0.283	-

Sumber data: Olahan kuesioner, tahun 2025

Kemudian, berdasarkan hasil perhitungan, juga dapat diketahui bahwa pengaruh langsung dan pengaruh total pemrakarsaan (X2) secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,161 (16,1%).

Tabel 4.9. Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total pemrakarsaan (X2) terhadap motivasi kerja pegawai (Y)

variabel dan sub variabel	koefisien jalur	pengaruh		pengaruh simultan
		langsung	total	
X1	0.161	0.161	0.161	-

Sumber data: Olahan kuesioner, tahun 2025

Berdasarkan hasil perhitungan, juga dapat diketahui bahwa pengaruh langsung dan pengaruh total pengendalian (X3) secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,232 (23,2%).

Tabel 4.10. Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total pengendalian (X3) terhadap motivasi kerja pegawai (Y)

variabel dan sub variabel	koefisien jalur	pengaruh		pengaruh simultan
		langsung	total	
X1	0.232	0.232	0.232	-

Sumber data: Olahan kuesioner, tahun 2025

Berdasarkan hasil perhitungan, juga dapat diketahui bahwa pengaruh langsung dan pengaruh total pengevaluasian (X4) secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,222 (22,2%).

Tabel 4.11. Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total pengevaluasian (X4) terhadap motivasi kerja pegawai (Y)

variabel dan sub variabel	koefisien jalur	pengaruh		pengaruh simultan
		langsung	total	
X1	0.222	0.222	0.222	-

Sumber data: Olahan kuesioner, tahun 2025

4.6 Pengaruh fungsi kepemimpinan camat berupa perencanaan (X1), pemrakarsaan (X2), pengendalian (X3) dan pengevaluasian (X4) secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sipatana Kota Gorontalo

Berdasarkan hasil perhitungan yang dapat dilihat pada tabel 4.31, dapat diketahui bahwa hasil perhitungan koefisien jalur fungsi kepemimpinan camat berupa perencanaan (X1) terhadap motivasi kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sipatana Kota Gorontalo yakni sebesar 0,283 atau 28,3%. Kemudian, koefisien jalur pemrakarsaan (X2) terhadap motivasi kerja pegawai (Y) sebesar 0,161 atau 16,1%, koefisien jalur pengendalian (X3) terhadap motivasi kerja pegawai (Y) sebesar 0,232 atau 23,2%, dan koefisien jalur pengevaluasian (X4) terhadap motivasi kerja pegawai (Y) sebesar 0,222 atau 22,2%.

Tabel 4.12. Koefisien jalur variabel X1, X2, X3 dan X4 terhadap Y

Koefisien Jalur			Persen (%)
Koefisien jalur X1 terhadap Y	(Py.x1)	0.283	28.3%
Koefisien jalur X2 terhadap Y	(Py.x2)	0.161	16.1%
Koefisien jalur X3 terhadap Y	(Py.x3)	0.232	23.2%
Koefisien jalur X4 terhadap Y	(Py.x4)	0.222	22.2%
Koefisien Korelasi Multipel	Ry,X1,X2,X3	0.885	88.5%
Koefisien Determinasi Multipel	R ² y,X1,X2,X3	0.783	78.3%
Koefisien Determinasi Var. Luar Terhadap Y	P _{2Y,€}	0.217	21.7%
Koefisien Jalur Variabel Luar Terhadap Y	Py,€	0.466	46.6%

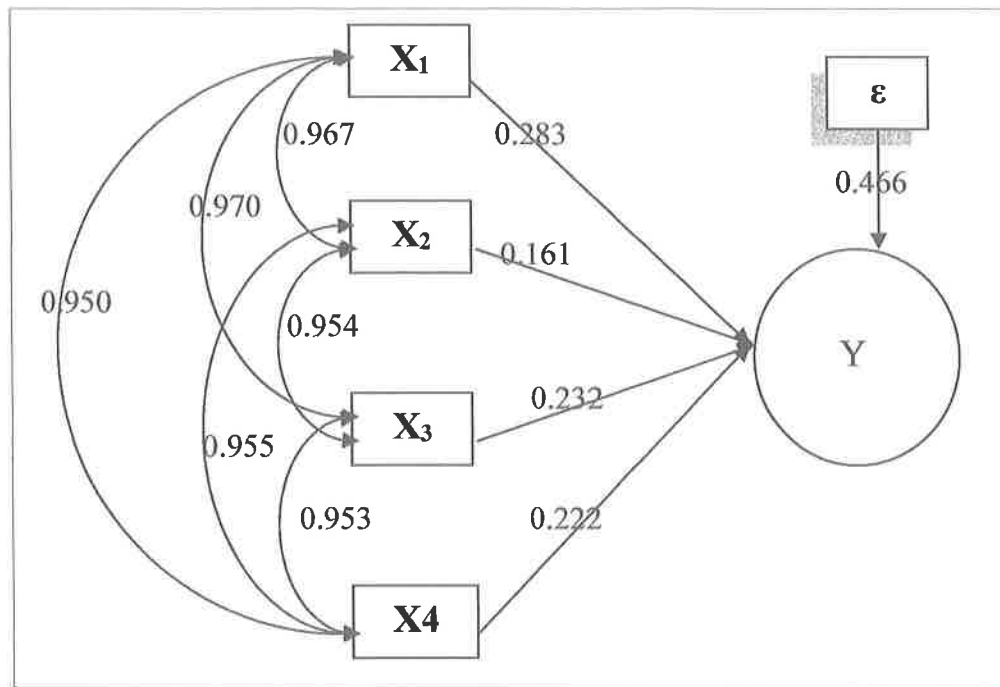
Sumber data: Olahan kuesioner, tahun 2025

Adapun, hubungan kausal empiris antara X1, X2, X3 dan X4 terhadap Y dapat dilihat melalui persamaan struktural dan diagram jalur. Untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada struktur jalur.

Persamaan struktural:

$$Y = 0,283.X_1 + 0,161.X_2 + 0,232.X_3 + 0,222.X_4 + 0,456 \varepsilon$$

$$R^2_{y,X_1,X_2,X_3,X_4} = 0,783$$



Gambar 4.1 Diagram jalur hubungan kausal empiris X1, X2, X3, X4 terhadap Y

Tabel 4.13. Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh bersama X1, X2, X3, dan X4 terhadap Y

Variabel dan sub variabel	Koefisien jalur	Pengaruh		Pengaruh simultan
		Langsung	Total	
X1	0.283	0.283	0.283	-
X2	0.161	0.161	0.161	-
X3	0.232	0.232	0.232	-
X4	0.222	0.222	0.222	-
ε	0.466	$1 - 0.783 = 0.217$	-	-
X1, X2, X3, dan X4	-	-	-	0,783

Sumber data: Olahan kuesioner, tahun 2025

Dari struktur analisis jalur di atas, dapat diketahui bahwa 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%.

4.7 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 karir. 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 karir diperlukan untuk memastikan bahwa upaya Anda untuk memajukan karir 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 karir 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 karir 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 berani 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.

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
- Rahmad Bahagia, & Putri, L. P. 2021. *Motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan karyawan*. Jakarta: Pustaka Nusantara
- Riduwan. 2018. *Metode teknik menyusun proposal penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Yukl, Gary. 2013. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Indeks. Jakarta.

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).

- 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*
- 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)
- 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*.
- Wahyudi, R. 2021. *Pengaruh Knowledge Sharing, Perilaku Inovatif, dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja*. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10, 1–18.
- Windaryadi, C. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS SRIWIJAYA*, 16(3), 177–184.
- 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

DATA OLAHAN KUESIONER
FUNGSI KEPEMIMPINAN (X)

Nomor urut	Perencanaan (X1)				Jumlah	Data Interval
	1	2	3	4		
1	3	4	3	3	13	42.59
2	4	4	4	4	16	57.22
3	4	4	3	4	15	52.34
4	3	3	2	2	10	27.95
5	3	2	3	3	13	42.59
6	3	4	4	3	14	47.46
7	5	5	5	5	20	76.73
8	3	2	3	3	11	32.83
9	3	3	3	3	12	37.71
10	4	4	4	4	16	57.22
11	4	3	4	5	16	57.22
12	3	4	3	3	13	42.59
13	3	2	3	3	11	32.83
14	4	5	5	5	19	71.85
15	5	5	5	5	20	76.73
16	4	5	5	5	19	71.85
17	3	4	4	4	15	52.34
18	3	3	3	3	12	37.71
19	4	4	4	5	17	62.10
20	4	4	5	5	18	66.98
21	3	3	2	3	11	32.83
22	5	5	5	5	20	76.73
23	4	4	4	5	17	62.10
24	2	2	3	2	9	23.07
25	4	3	3	3	13	42.59
26	4	3	4	4	15	52.34
27	3	4	2	3	12	37.71
28	3	4	5	4	16	57.22
29	5	4	4	4	17	62.10
30	3	4	2	3	12	37.71

Uji Validitas dan Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan 1	11.0667	6.754	.772	.645	.880
Pertanyaan 2	11.0000	6.345	.698	.492	.901
Pertanyaan 3	11.0333	5.689	.786	.697	.870
Pertanyaan 4	10.9000	5.472	.885	.810	.830

Nomor urut	Pemrakarsaan (X2)				Jumlah	Data Interval
	1	2	3	4		
1	3	3	4	3	13	40.92
2	4	4	4	4	16	55.49
3	4	4	4	3	15	50.63
4	2	3	2	3	10	26.36
5	3	3	2	4	12	36.07
6	3	4	3	3	13	40.92
7	5	5	4	5	19	70.05
8	3	3	2	3	11	31.21
9	3	3	2	4	12	36.07
10	4	4	3	4	15	50.63
11	4	4	4	4	16	55.49
12	3	3	3	3	12	36.07
13	3	3	2	3	11	31.21
14	5	5	5	5	20	74.90
15	5	5	5	5	20	74.90
16	5	4	4	5	18	65.19
17	4	3	3	4	14	45.78
18	3	3	3	3	12	36.07
19	4	5	4	4	17	60.34
20	4	5	4	5	18	65.19
21	3	3	2	2	10	26.36
22	5	5	4	5	19	70.05
23	4	4	3	5	16	55.49
24	2	2	2	3	9	21.50
25	4	4	3	3	14	45.78
26	4	4	4	4	16	55.49
27	4	3	3	3	13	40.92
28	4	5	4	4	17	60.34
29	4	4	4	3	15	50.63
30	3	3	3	4	13	40.92

Uji Validitas dan Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan 1	10.8333	5.454	.874	.764	.864
Pertanyaan 2	10.7667	5.426	.851	.735	.871
Pertanyaan 3	11.2333	5.357	.796	.702	.891
Pertanyaan 4	10.7667	5.909	.700	.541	.923

Nomor urut	Pengendalian (X3)				Jumlah	Data Interval
	1	2	3	4		
1	3	4	4	3	14	45.51
2	4	3	4	4	15	50.34
3	4	4	4	4	16	55.17
4	2	2	2	3	9	21.35
5	3	3	4	3	13	40.68
6	2	3	4	3	12	35.85
7	5	5	5	5	20	74.49
8	2	2	3	3	10	26.18
9	3	4	3	3	13	40.68
10	5	4	4	4	17	60.00
11	4	3	5	4	16	55.17
12	4	3	3	3	13	40.68
13	3	3	2	3	11	31.01
14	5	4	5	5	19	69.66
15	5	5	5	5	20	74.49
16	5	5	5	4	19	69.66
17	4	4	3	4	15	50.34
18	2	3	2	3	10	26.18
19	5	4	4	4	17	60.00
20	5	4	5	4	18	64.83
21	3	2	3	2	10	26.18
22	5	5	4	5	19	69.66
23	4	4	4	4	16	55.17
24	2	2	2	2	8	16.52
25	3	3	4	3	13	40.68
26	3	3	4	4	14	45.51
27	3	3	3	3	12	35.85
28	4	4	4	4	16	55.17
29	5	3	4	4	16	55.17
30	4	3	3	3	13	40.68

Uji Validitas dan Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan 1	10.7667	5.771	.830	.696	.882
Pertanyaan 2	11.0000	6.759	.796	.658	.889
Pertanyaan 3	10.7667	6.668	.756	.582	.903
Pertanyaan 4	10.8667	6.947	.859	.740	.874

Nomor urut	Pengevaluasian (X4)				Jumlah	Data Interval
	1	2	3	4		
1	3	4	3	4	14	48.14
2	4	4	4	4	16	57.94
3	4	4	4	3	15	53.04
4	3	2	2	2	9	23.63
5	3	3	3	3	12	38.33
6	4	3	3	4	14	48.14
7	5	5	5	5	20	77.55
8	2	2	3	3	10	28.53
9	3	3	4	3	13	43.24
10	4	4	4	4	16	57.94
11	4	3	3	4	14	48.14
12	3	3	4	4	14	48.14
13	3	3	3	3	12	38.33
14	3	4	5	5	19	72.65
15	5	5	5	5	20	77.55
16	5	5	5	4	19	72.65
17	3	4	4	3	14	48.14
18	3	3	3	3	12	38.33
19	5	5	4	4	18	67.75
20	5	4	4	5	18	67.75
21	3	3	2	2	10	28.53
22	5	5	5	5	20	77.55
23	4	3	4	4	15	53.04
24	2	3	2	2	9	23.63
25	4	4	3	4	15	53.04
26	3	3	4	4	14	48.14
27	3	3	3	4	13	43.24
28	4	5	4	5	18	67.75
29	4	4	5	3	16	57.94
30	3	3	4	3	13	43.24

Uji Validitas dan Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan 1	11.0333	5.826	.776	.650	.865
Pertanyaan 2	11.0333	5.689	.818	.697	.849
Pertanyaan 3	10.9667	5.826	.744	.573	.877
Pertanyaan 4	10.9667	5.826	.744	.559	.877

MOTIVASI KERJA (variabel Y)

Nomor urut	1	2	3	4	5	6	7	8	Jumlah	Data Interval
1	3	3	3	3	4	3	3	3	25	33.77
2	4	4	5	5	5	4	4	4	35	66.89
3	5	4	4	4	4	4	4	4	33	60.26
4	3	3	3	2	2	2	2	2	19	13.91
5	3	3	3	3	3	2	3	3	23	27.15
6	3	3	3	3	3	3	3	4	25	33.77
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40	83.44
8	2	2	3	3	3	2	3	3	21	20.53
9	3	2	2	3	3	3	3	3	22	23.84
10	5	5	4	5	4	4	5	4	36	70.20
11	4	4	4	4	4	5	5	5	35	66.89
12	3	3	3	4	3	4	4	3	27	40.40
13	3	3	3	3	3	3	3	2	23	27.15
14	5	5	5	5	5	4	5	5	39	80.13
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40	83.44
16	5	5	4	4	5	5	5	5	38	76.82
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32	56.95
18	3	2	3	3	3	2	3	3	22	23.84
19	5	4	5	5	5	4	4	5	37	73.51
20	3	3	3	3	4	4	3	4	27	40.40
21	2	2	2	2	3	3	3	2	19	13.91
22	5	5	5	5	5	5	5	5	40	83.44
23	2	3	2	3	2	3	3	3	21	20.53
24	2	3	3	2	2	2	2	2	18	10.60
25	3	3	2	3	4	3	3	3	24	30.46
26	4	4	4	4	4	4	5	4	33	60.26
27	3	3	3	3	3	3	4	3	25	33.77
28	5	5	4	4	5	4	4	4	35	66.89
29	4	5	5	4	4	4	4	4	34	63.58
30	2	3	2	2	3	3	3	2	20	17.22

Uji Validitas dan Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.973	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan 1	25.3333	41.264	.926	.885	.968
Pertanyaan 2	25.3333	42.575	.881	.852	.970
Pertanyaan 3	25.4000	42.662	.870	.846	.971
Pertanyaan 4	25.3333	42.506	.922	.889	.968
Pertanyaan 5	25.2000	43.269	.880	.804	.970
Pertanyaan 6	25.4000	43.559	.862	.839	.971
Pertanyaan 7	25.2000	43.614	.888	.854	.970
Pertanyaan 8	25.3333	42.299	.905	.842	.969

REKAPITULASI JUMLAH

Nomor urut	X1	X2	X3	X4	Y
1	42.59	40.92	45.51	48.14	33.77
2	57.22	55.49	50.34	57.94	66.89
3	52.34	50.63	55.17	53.04	60.26
4	27.95	26.36	21.35	23.63	13.91
5	42.59	36.07	40.68	38.33	27.15
6	47.46	40.92	35.85	48.14	33.77
7	76.73	70.05	74.49	77.55	83.44
8	32.83	31.21	26.18	28.53	20.53
9	37.71	36.07	40.68	43.24	23.84
10	57.22	50.63	60.00	57.94	70.20
11	57.22	55.49	55.17	48.14	66.89
12	42.59	36.07	40.68	48.14	40.40
13	32.83	31.21	31.01	38.33	27.15
14	71.85	74.90	69.66	72.65	80.13
15	76.73	74.90	74.49	77.55	83.44
16	71.85	65.19	69.66	72.65	76.82
17	52.34	45.78	50.34	48.14	56.95
18	37.71	36.07	26.18	38.33	23.84
19	62.10	60.34	60.00	67.75	73.51
20	66.98	65.19	64.83	67.75	40.40
21	32.83	26.36	26.18	28.53	13.91
22	76.73	70.05	69.66	77.55	83.44
23	62.10	55.49	55.17	53.04	20.53
24	23.07	21.50	16.52	23.63	10.60
25	42.59	45.78	40.68	53.04	30.46
26	52.34	55.49	45.51	48.14	60.26
27	37.71	40.92	35.85	43.24	33.77
28	57.22	60.34	55.17	67.75	66.89
29	62.10	50.63	55.17	57.94	63.58
30	37.71	40.92	40.68	43.24	17.22

Korelasi matriks sub variabel X1, X2, X3, X4 dan Y

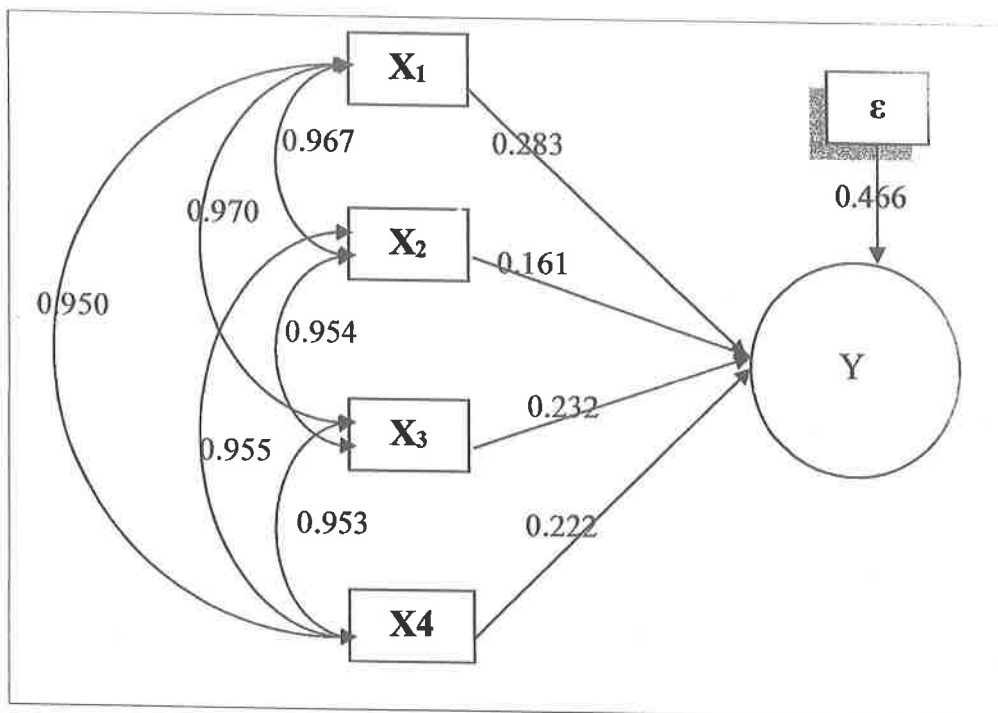
Var.	X1	X2	X3	X4	Y
X1	1.0000	0.967	0.970	0.950	0.875
X2	0.967	1.0000	0.954	0.955	0.869
X3	0.970	0.954	1.0000	0.953	0.873
X4	0.950	0.955	0.953	1.0000	0.867
Y	0.875	0.869	0.873	0.867	1.0000

Matriks korelasi antara variabel exogenus

Var.	X1	X2	X3	X4
X1	1.0000	0.967	0.970	0.950
X2	0.967	1.0000	0.954	0.955
X3	0.970	0.954	1.0000	0.953
X4	0.950	0.955	0.953	1.0000

Koefisien jalur variabel X1, X2, X3 dan X4 terhadap Y

Koefisien Jalur			Persentase (%)
Koefisien jalur X1 terhadap Y	$(P_{y.x1})$	0.283	28.3%
Koefisien jalur X2 terhadap Y	$(P_{y.x2})$	0.161	16.1%
Koefisien jalur X3 terhadap Y	$(P_{y.x3})$	0.232	23.2%
Koefisien jalur X4 terhadap Y	$(P_{y.x4})$	0.222	22.2%
Koefisien Korelasi Multipel	$R_{y,X1,X2,X3}$	0.885	88.5%
Koefisien Determinasi Multipel	$R^2_{y,X1,X2,X3}$	0.783	78.3%
Koefisien Determinasi Var. Luar Terhadap Y	$P^2_{Y,\epsilon}$	0.217	21.7%
Koefisien Jalur Variabel Luar Terhadap Y	$P_{y,\epsilon}$	0.466	46.6%



Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh bersama X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 terhadap Y

Variabel dan sub variabel	Koefisien jalur	Pengaruh		Pengaruh simultan
		Langsung	Total	
X_1	0.283	0.283	0.283	-
X_2	0.161	0.161	0.161	-
X_3	0.232	0.232	0.232	-
X_4	0.222	0.222	0.222	-
ϵ	0.466	$1 - 0.783 = 0.217$	-	-
$X_1, X_2, X_3, \text{ dan } X_4$	-	-	-	0,783

FUNGSI KEPEMIMPINAN (X)
Perencanaan (X1)
Frequency Table

Nomor 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.3	3.3	3.3
	3.00	14	46.7	46.7	50.0
	4.00	11	36.7	36.7	86.7
	5.00	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nomor 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	13.3	13.3	13.3
	3.00	7	23.3	23.3	36.7
	4.00	14	46.7	46.7	83.3
	5.00	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nomor 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	13.3	13.3	13.3
	3.00	10	33.3	33.3	46.7
	4.00	9	30.0	30.0	76.7
	5.00	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nomor 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	6.7	6.7	6.7
	3.00	7	23.3	40.0	46.7
	4.00	12	40.0	23.3	70.0
	5.00	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**Pemrakarsaan (X2)
Frequency Table**

Nomor 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	6.7	6.7	6.7
	3.00	10	33.3	33.3	40.0
	4.00	13	43.3	43.3	83.3
	5.00	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nomor 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.3	3.3	3.3
	3.00	12	40.0	40.0	43.3
	4.00	10	33.3	33.3	76.7
	5.00	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nomor 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	23.3	23.3	23.3
	3.00	9	30.0	30.0	53.3
	4.00	12	40.0	40.0	93.3
	5.00	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nomor 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.3	3.3	3.3
	3.00	12	40.0	40.0	43.3
	4.00	10	33.3	33.3	76.7
	5.00	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Pengendalian (X3)
Frequency Table

Nomor 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	16.7	16.7	16.7
	3.00	8	26.7	26.7	43.3
	4.00	8	26.7	26.7	70.0
	5.00	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nomor 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	13.3	13.3	13.3
	3.00	12	40.0	40.0	53.3
	4.00	10	33.3	33.3	86.7
	5.00	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nomor 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	13.3	13.3	13.3
	3.00	7	23.3	23.3	36.7
	4.00	13	43.3	43.3	80.0
	5.00	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nomor 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	6.7	6.7	6.7
	3.00	12	40.0	40.0	46.7
	4.00	12	40.0	40.0	86.7
	5.00	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**Pengevaluasian (X4)
Frequency Table**

Nomor 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	6.7	6.7	6.7
	3.00	13	43.3	43.3	50.0
	4.00	9	30.0	30.0	80.0
	5.00	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nomor 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	6.7	6.7	6.7
	3.00	13	43.3	43.3	50.0
	4.00	9	30.0	30.0	80.0
	5.00	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nomor 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	10.0	10.0	10.0
	3.00	9	30.0	30.0	40.0
	4.00	12	40.0	40.0	80.0
	5.00	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nomor 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	10.0	10.0	10.0
	3.00	9	30.0	30.0	40.0
	4.00	12	40.0	40.0	80.0
	5.00	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

MOTIVASI KERJA (VARIABEL Y)
Frequency Table

Nomor 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	16.7	16.7	16.7
	3.00	5	16.7	36.7	53.3
	4.00	11	36.7	16.7	70.0
	5.00	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nomor 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	13.3	13.3	13.3
	3.00	12	40.0	40.0	53.3
	4.00	6	20.0	20.0	73.3
	5.00	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nomor 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	16.7	16.7	16.7
	3.00	11	36.7	36.7	53.3
	4.00	7	23.3	23.3	76.7
	5.00	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nomor 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	13.3	13.3	13.3
	3.00	8	26.7	36.7	50.0
	4.00	11	36.7	26.7	76.7
	5.00	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nomor 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	10.0	10.0	10.0
	3.00	10	33.3	33.3	43.3
	4.00	9	30.0	30.0	73.3
	5.00	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nomor 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	16.7	16.7	16.7
	3.00	9	30.0	30.0	46.7
	4.00	11	36.7	36.7	83.3
	5.00	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nomor 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	6.7	6.7	6.7
	3.00	12	40.0	40.0	46.7
	4.00	8	26.7	26.7	73.3
	5.00	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nomor 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	16.7	16.7	16.7
	3.00	9	30.0	30.0	46.7
	4.00	9	30.0	30.0	76.7
	5.00	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Motivasi Kerja (Y)	46.7983	24.68580	30
Perencanaan (X1)	51.0413	15.47456	30
Pemrakarsaan (X2)	48.3657	15.01563	30
Pengendalian (X3)	47.7620	16.23345	30
Pengevaluasian (X4)	51.7337	15.81577	30

Correlations

		Motivasi Kerja (Y)	Perencanaan (X1)	Pemrakarsaan (X2)	Pengendalian (X3)	Pengevaluasian (X4)
Pearson Correlation	Motivasi Kerja (Y)	1.000	.875	.869	.873	.867
	Perencanaan (X1)	.875	1.000	.967	.970	.950
	Pemrakarsaan (X2)	.869	.967	1.000	.954	.955
	Pengendalian (X3)	.873	.970	.954	1.000	.953
	Pengevaluasian (X4)	.867	.950	.955	.953	1.000
Sig. (1-tailed)	Motivasi Kerja (Y)	.	.000	.000	.000	.000
	Perencanaan (X1)	.000	.	.000	.000	.000
	Pemrakarsaan (X2)	.000	.000	.	.000	.000
	Pengendalian (X3)	.000	.000	.000	.	.000

	Pengevaluasian (X4)	.000	.000	.000	.000	.
N	Motivasi Kerja (Y)	30	30	30	30	30
	Perencanaan (X1)	30	30	30	30	30
	Pemrakarsaan (X2)	30	30	30	30	30
	Pengendalian (X3)	30	30	30	30	30
	Pengevaluasian (X4)	30	30	30	30	30

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.885 ^a	.783	.749	12.37720	2.138

a. Predictors: (Constant), Pengevaluasian (X4), Perencanaan (X1), Pemrakarsaan (X2), Pengendalian (X3)

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13842.399	4	3460.600	22.590	.000 ^a
	Residual	3829.874	25	153.195		
	Total	17672.273	29			

a. Predictors: (Constant), Pengevaluasian (X4), Perencanaan (X1), Pemrakarsaan (X2), Pengendalian (X3)

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-23.898	8.568		-2.789	.010
	Perencanaan (X1)	.452	.745	.283	.607	.549
	Pemrakarsaan (X2)	.264	.679	.161	.389	.701
	Pengendalian (X3)	.354	.641	.232	.552	.586
	Pengevaluasian (X4)	.347	.557	.222	.623	.539

a. Dependent Variable: **Motivasi Kerja (Y)**



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN

Jl. Achmad Nadjamuddin No.17, Kampus Unisan Gorontalo Lt.1 Kota Gorontalo 96128
Website: lemlitunisan.ac.id, Email: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 133/PIP/B.04/LP-UIG/2024
Lampiran :
Hal : Permohonan Izin Penelitian (Pengambilan Data)

Kepada Yth.,
Pimpinan Kantor Camat Sipatana Kota Gorontalo
di -
Tempat

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dr. Rahmisyari, ST., SE., MM
NIDN : 0929117202
Pangkat Akademik : Lektor Kepala
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian Universitas Ichsan Gorontalo

Meminta kesediaannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal/Skripsi**, kepada:

Nama : MUTIA MUHAZRATI KENGO
NIM : S2121016
Fakultas : Ilmu Sosial & Ilmu Politik
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Judul Penelitian : Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Sipatan Kota Gorontalo
Lokasi Penelitian : Di Kantor Camat Sipatana Kota Gorontalo

Demikian surat ini saya sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan banyak terima kasih.

Dikeluarkan di Gorontalo

Tanggal, 21/10/2024

Ketua Lembaga Penelitian

Dr. Rahmisyari, ST., SE., MM

NIDN: 0929117202



PEMERINTAH KOTA GORONTALO

KANTOR KECAMATAN SIPATANA

Jl. Yusuf Hasiru No. 264 Kel. Bulotadaa Timur Kota Gorontalo

SURAT KETERANGAN

Nomor : 058/Kepeg-Sptna/II/ 144 /2025

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **LUKMAN LAISA,S.STP.,M.AP**
NIP : 198410032003121001
Jabatan : Camat

Dengan ini Menerangkan bahwa :

Nama : **MUTIA MUHAZRATI KENGO**
NIM : S21 21 016
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Jl. Poowo Kel. Bulotadaa Barat Kec. Sipatana
Maksud : Melaksanakan Pengambilan Data dalam penyusunan Skripsi
Judul : "Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Sipana Kota Gorontalo

Bahwa yang bersangkutan benar-benar telah melaksanakan penelitian di Kantor Camat Sipatana Kota Gorontalo pada 23 Januari s.d 24 Februari Tahun 2025 berdasarkan Laporan Hasil Penelitian dan surat dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Gorontalo Nomor 070/KesbangPol/038 Tanggal 09 Januari 2025.

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 24 Februari 2025

CAMAT SIPATANA

LUKMAN LAISA,S.STP.,M.AP

NIP. 198410032003121001



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/0/2001
Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435)829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

Nomor : 051/FISIP-UNISAN/S-BP/III/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SwastianiDunggio,S.IP.,M.Si
NIDN : 0930048307
Jabatan : Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : MUTIA MUHAZRATI KENGO
NIM : S2121016
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Judul Skripsi : Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap
Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat
Sipatana Kota Gorontalo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melali aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar **23 %** berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo dan persyaratan pemberian surat rekomendasi verifikasi calon wisudawan dari LLDIKTI Wil. XVI, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** d

an layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui
Dekan,

Dr. Mochammad Sakir, S.Sos.,S.I.Pem.,M.Si
NIDN. 0913027101

Gorontalo, 10 Maret 2025

Tim Verifikasi,

Swastiani Dunggio,S.IP.,M.Sii
NIDN. 0930048307

Terlampir :

Hasil Pengecekan Turnitin

DF




23% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text

Top Sources

- 0%  Internet sources
- 15%  Publications
- 19%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

0% Internet sources
15% Publications
19% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Student papers	
	LL Dikti IX Turnitin Consortium	3%
2	Student papers	
	Sriwijaya University	2%
3	Student papers	
	Universitas Pendidikan Indonesia	2%
4	Student papers	
	Universitas Negeri Makassar	1%
5	Publication	
	Rosenni Nursetia Lingga, Bayu Eko Broto, Abd Halim. "The Effect of Horizontal Co...	1%
6	Student papers	
	iGroup	1%
7	Publication	
	Dr.Yasir Haskas,S.Pt.,SE.,M.MKes. "BUKU KEPEMIMPIMAN DILAUTAN HATI", Open ...	<1%
8	Student papers	
	Trisakti University	<1%
9	Student papers	
	Universitas Pamulang	<1%
10	Student papers	
	Universitas Putera Batam	<1%
11	Student papers	
	Universitas Negeri Jakarta	<1%

12	Student papers	Unversitas Sebelas Maret	<1%
13	Publication	Supriadi Supriadi, Pasiska Pasiska. "Malsyah and Culture of Work as Motivation fo...	<1%
14	Publication	Amriana Amriana, Albrecht Yordanus Erwin Dodu, Pebri Ramadhan Mas. "Pendet...	<1%
15	Student papers	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur	<1%
16	Student papers	Universitas Jenderal Soedirman	<1%
17	Student papers	pbpa	<1%
18	Publication	Saiful AMRI. "Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pe...	<1%
19	Publication	Ardianto Nawawi. "MODUL PEMBELAJARAN KEPEMIMPINAN", Open Science Fram...	<1%
20	Student papers	Southville International School and Colleges	<1%
21	Publication	Zuchri Abdussamad. "Cakrawala Pelayanan Publik di Negara Dunia ke Tiga", Ope...	<1%
22	Publication	Indra Encep Firmansyah, Prima Destiani Rahmawati. "Pengaruh Kepemimpinan d...	<1%
23	Student papers	Gyeongsang National University	<1%
24	Publication	Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu 2017, Dina Octavia, Diana Suksesiwyat Lubis....	<1%
25	Student papers	Universitas Bangka Belitung	<1%

26	Publication	Rieke Sri Rizki Asti Karini. "PENGARUH BAURAN PEMASARAN TERHADAP KEPUTUS...	<1%
27	Publication	Fitri Lukiastuti. "Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Peny...	<1%
28	Student papers	Universitas Muhammadiyah Makassar	<1%
29	Student papers	Pondicherry University	<1%
30	Publication	Reni Indahsari, Leonard Adrie Manafe. "PERAN GAYA KEPEMIMPINAN PATH GCAL...	<1%
31	Student papers	Universitas Lancang Kuning	<1%
32	Student papers	United International University	<1%
33	Student papers	Universitas Pelita Harapan	<1%
34	Publication	MAKSI MAKSI MAKSI. "Volume 2 Nomor 1 Juni 2011", JURNAL RISET AKUNTANSI D...	<1%
35	Student papers	unimal	<1%
36	Student papers	Universitas Islam Malang	<1%
37	Student papers	Universitas Musamus Merauke	<1%
38	Student papers	University of Auckland	<1%
39	Publication	Muliadi Muliadi. "Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Semangat K...	<1%

FISIP05 Unisan

Mutia Muhazrati Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Sibatana Kota Goron...

- 📅 ILMU PEMERINTAHAN 1-2024
- 📖 Fak. Ilmu Sosial & Politik
- 🎓 LL Dikti IX Turnitin Consortium

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3149873304

Submission Date

Feb 9, 2025, 1:19 PM GMT+7

Download Date

Feb 9, 2025, 1:24 PM GMT+7

File Name

SKRIPSI_Mutia_Kengo_1.docx

File Size

217.3 KB

80 Pages

12,791 Words

83,436 Characters

BIODATA MAHASISWA

Nama : Mutia Muhazrati Kengo

Nim : S2121016

Tempat/Tanggal Lahir : Gorontalo 19 Februari 2002

Jenis Kelamin : Perempuan

Golongan Darah : O

Alamat : JL. Poowo

Kecamatan : Sipatana

Provinsi : Kota Gorontalo

Agama : Islam

Jurusan : Ilmu Pemerintahan

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Judul Skripsi : Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja
Pegawai Dikantor Camat Sipatana Kota Gorontalo

Alamat E-mail : mutyamuhazrati@gmail.com

