

Pengaruh Kepemimpinan dalam Peningkatan Motivasi Kerja PNS di Kantor Kecamatan

Zaenal Akhmad¹, Hasran², Rahman³

^{1,2,3} Universitas Pejuang Republik Indonesia, Indonesia

E-mail : zanalakhmad64@gmail.com¹, doktorhasran@gmail.com², doktorrahman12@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan camat terhadap peningkatan motivasi kerja PNS di Kecamatan Bontomatene Kabupaten Selayar. Penelitian ini dilaksanakan dalam wilayah Kantor Kecamatan Bontomatene Kabupaten Selayar. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dasar penelitian survei. Sedangkan tipe penelitian yang digunakan bersifat deskriptif. Guna memperoleh data penelitian ini, maka yang dijadikan populasi oleh penulis adalah seluruh jajaran pegawai kantor Kecamatan Bontomatene Kabupaten Selayar, sedangkan informan adalah Camat Bontomatene dan Sekretaris camat Bontomatene. Adapun teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode Purposive sample. Untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan penulis mengumpulkan data melalui :Studi pustaka (Library Research), Studi lapang (field research), Wawancara (Interview), Angket (Quesioner) dan Penelusuran data on line. Data yang terkumpul akan dianalisa dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil Penelitian menunjukkan kepemimpinan camat yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai dilihat dari perencanaan sudah cukup baik. Hal itu terlihat dengan skor rata-rata 2.2 yang memperlihatkan bahwa perencanaan yang dilakukan oleh Camat Bontomatene masuk dalam kategori sedang. Semua pegawai sudah dilibatkan dalam perencanaan program kerja kerja kecamatan, akan tetapi skor yang dihasilkan masih dalam kategori sedang. Oleh karena itu, keterlibatan pegawai masih perlu ditingkatkan. Selain indikator perencanaan, peneliti juga menggunakan indikator komunikasi yang efektif. Komunikasi yang dilakukan oleh Camat Bontomatene kepada bawahannya masih harus ditingkatkan lagi.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi

Abstract

This study aims to determine the influence of sub-district leadership on increasing the work motivation of civil servants in Bontomatene District, Selayar Regency. This research was conducted in the area of the Bontomatene District Office, Selayar Regency. In this study the authors used a survey research basis. While the type of research used was to obtain research data, the population used by the author was all employees of the Bontomatene District office, Selayar Regency, while the informants were the Bontomatene Sub-District Head and the Bontomatene Sub-District Secretary. The sampling technique in this study is the purposive sample method. To collect the required data the author collects data through: Library research, field research, interviews, questionnaires and online data tracking. The collected data will be analyzed using a qualitative approach. The results of the research show that the leadership of the sub-district head which influences employee motivation seen from planning is quite good. This can be seen with an average score of 2.2 which shows that the planning carried out by the Bontomatene Sub-District Head is in the moderate category. All employees have been involved in planning the sub-district work program, but the resulting score is still in the moderate category. Therefore, employee involvement still needs to be improved. In addition to planning indicators, researchers also use indicators of effective communication. The communication carried out by the Bontomatene sub-district head to his subordinates still needs to be improved.

Keyword: Leadership, Motivation

PENDAHULUAN

Pembangunan daerah sebagai bagian integral dari pembangunan nasional merupakan optimalisasi pemamfaatan sumber daya manusia (SDM) untuk mewujudkan kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat sebagai cita-cita bangsa Indonesia sesuai dengan Pancasila dan Undang-Undang dasar 1945. Guna lebih mengembangkan peran ini, pembangunan aparatur pemerintah diarahkan untuk meningkatkan kualitas aparatur agar lebih bersikap arief dan bijaksana serta berdedikasi yang tinggi terhadap pengabdian, sehingga dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat secara optimal.

Undang-Undang No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah pada prinsipnya mengatur penyelenggaraan pemerintahan daerah yang menitikberatkan pada pelaksanaan asas desentralisasi. Tujuan peletakan kewenangan dalam penyelenggaraan otonomi adalah peningkatan kesejahteraan rakyat, pemerataan dan keadilan, demokratisasi, serta penghormatan terhadap potensi lokal dan keanekaragaman budaya. Atas dasar itulah Undang-Undang No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah memberikan kewenangan yang luas, nyata, dan bertanggung jawab kepada daerah sehingga memberi peluang terhadap daerah agar lebih leluasa mengatur dan melaksanakan pembangunan sesuai potensi dan keinginan masyarakat.

Memasuki era otonomi daerah terutama dalam rangka pelaksanaan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 maka peran Pemerintah Kecamatan semakin besar. Kecamatan merupakan Perangkat Daerah Kabupaten dan Kota, ini berarti posisi Kecamatan saat ini berada atau bertanggungjawab langsung kepada Pemerintah Daerah/Kota. Melihat semakin besarnya peran Pemerintah Kecamatan secara otomatis menuntut aparatur yang profesional dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat maupun di dalam menjalankan kegiatan rutinnnya sehari-hari.

Penyelenggaraan pemerintahan kecamatan memerlukan adanya seorang pemimpin yang selalu mampu untuk menggerakkan bawahannya agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan secara berdayaguna dan berhasil guna. Keberhasilan pembangunan akan terlihat dari tingginya produktivitas, penduduk makmur dan sejahtera secara merata (Andayani & Lathifah, 2019). Kondisi seperti ini tentunya tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia (Notoatmodjo & Sarjono, 2021)

Mengingat Kecamatan adalah ujung tombak yang langsung bersentuhan dengan masalah-masalah masyarakat, maka buruknya profesionalisme pegawai pada tingkat kecamatan akan mempengaruhi citra pelayanan publik di mata masyarakat secara umum. Kepemimpinan seorang camat sebagai pimpinan tertinggi dalam struktur organisasi pada tingkat kecamatan sangat berperan aktif dalam meningkatkan profesionalisme pegawai di tingkat kecamatan. Artinya jika pelayanan di tingkat Kecamatan baik, maka secara umum tanggapan masyarakat terhadap pelayanan publik yang baik tersebut akan tertuju kepada pucuk kepemimpinan pada saat itu dan begitu pula sebaliknya (Nugroho & Maulana, 2019).

Kepemimpinan sangat penting dalam sebuah organisasi. Tanpa kepemimpinan, suatu organisasi adalah kumpulan orang-orang yang tidak teratur.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi atau membujuk orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias. Kegiatan-kegiatan manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengambilan keputusan merupakan sesuatu yang tidak aktif sampai pemimpin cepat bertindak untuk menghidupkan motivasi dalam setiap bawahan untuk mencapai tujuan.

Dalam kepemimpinan, motivasi kerja merupakan sumber penggerak yang erat kaitannya dengan produktivitas kerja dalam organisasi. Diperlukan penerapan model motivasi yang mampu semaksimal mungkin untuk memberikan inspirasi kepada pegawai. Bukan hanya melalui gaji atau upah yang tinggi melainkan pimpinan harus mampu memberikan inspirasi melalui keteladanan yang baik, misalnya perilaku serius dalam bekerja, semangat dalam bekerja, perilaku efektif, perilaku yang konsisten, dan etos kerja yang tinggi. Hal yang demikian inilah yang dapat memiliki multi efek terhadap motivasi para pegawai.

Pelaksanaan pekerjaan oleh para pegawai di lingkungan organisasi pemerintahan kecamatan pada dasarnya berlangsung dalam kondisi pegawai sebagai manusia, suasana batin dan psikologis seorang pegawai sebagai individu dalam masyarakat organisasi yang menjadi lingkungan kerjanya sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaannya. Suasana batin itu terlihat dalam semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi tempatnya bekerja. Kenyataan menunjukkan bahwa dari segi psikologis, bergairah atau bersemangat dan sebaliknya tidak bergairah atau tidak bersemangat seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Berdasarkan hal tersebut di atas maka setiap aparat pemerintah memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi sehingga dapat memenuhi kualitas yang diharapkan masyarakat, karena hubungan antara motivasi dan prestasi kerja

Motivasi sangat dipengaruhi oleh performa seorang pemimpin serta berpengaruh terhadap pekerjaan dalam setiap situasi. Dengan kata lain bahwa peran kepemimpinan sangat mempengaruhi timbulnya motivasi kerja dalam diri seorang bawahan. Jika diletakkan pada tingkat kecamatan, kepemimpinan camat sangat mempengaruhi jalannya organisasi di tingkat kecamatan. Tingginya produktifitas kerja sangat bergantung pada motivasi kerja pegawai. Dalam hal ini, tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai negeri sipil di kantor kecamatan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan seorang camat. Rendahnya motivasi kerja pegawai disebabkan oleh pemimpin yang kurang memberikan motivasi terhadap bawahan, sehingga mengakibatkan kinerja pegawainya sangat rendah (Febrina et al., 2017).

Memahami pentingnya kepemimpinan seorang pemimpin terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai, maka salah satu hal yang diusahakan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai negeri sipil di kecamatan Bontomatene yaitu bagaimana seorang camat memimpin dengan baik sehingga para pegawai negeri sipil di lingkungan kantor kecamatan Bontomatene Kabupaten Selayar dapat termotivasi untuk bekerja dengan baik.

LITERATURE REVIEW

Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan sesuatu yang sangat menentukan berhasil tidaknya organisasi. Karena pemimpin yang bertanggung jawab untuk mengkoordinir dan mengorganisir sumber daya yang ada, sehingga bisa menjadi kesatuan yang utuh dan selaras satu sama lain (Cherry Kendra, 2021; Mango, 2018), memprakarsai tingkah laku social dengan mengatur, menunjukkan, mengorganisasikan atau mengontrol usaha orang lain melalui prestise, kekuasaan atau posisi (Scheepers & Swart, 2020), kemampuan mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Maxwell (1995), kepemimpinan adalah kemampuan memperoleh pengikut. Lebih jauh Maxwell menjelaskan bahwa pengaruh menurut Maxwell merupakan investasi yang paling baik untuk masa depan (Chinchay Díaz & Chávarry Ysla, 2021; Fry & Egel, 2021).

Syarat kepemimpinan meliputi adanya kekuasaan, artinya otoritas dan legalitas yang memberikan kewenangan kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu (Sofiah Sinaga et al., 2021), memiliki kelebihan, keunggulan, keutamaan sehingga orang mampu mengatur orang lain (Mattayang, 2019), memiliki kemampuan artinya segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan/keterampilan teknis maupun sosial yang dianggap melebihi kemampuan anggota biasa (Ghufron, 2020).

Kapasitas kepemimpinan dapat diukur melalui sejumlah indikator yaitu: (1) Kemandirian, berhasrat untuk memajukan diri sendiri (*individualism*), (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, selalu ingin mendapatkan yang sempurna, (6) Mudah menyesuaikan diri, adaptasinya tinggi, (7) Sabar, tapi tidak berarti diam atau berhenti, (8) Waspada, peka, jujur, optimis, gigih, ulet dan realistis, (9) Komunikatif, serta pandai berbicara/berpidato, (10) Berjiwa wiraswasta, (11) Sehat jasmani, dinamis, sanggup dan suka menerima tugas yang berat serta berani mengambil resiko, (12) Tajam firasatnya, adil pertimbangannya, (13) Berpengetahuan yang luas dan selalu berupaya meningkatkan pengetahuannya, (14) Memiliki motivasi yang tinggi, sadar akan target yang harus dicapainya dengan idealism yang tinggi, dan (15) Punya imajinasi dan sinerjik (Ghufron, 2020; Siti Nur Aisah, 2020; Sofiah Sinaga et al., 2021).

Motivasi Kerja

Kedudukan pemimpin secara esensial adalah perkara vital, berhasil tidaknya, maju, berkembang maupun mundurnya organisasi sangat ditentukan kapasitas pemimpin terutama kemampul memberikan motivasi kerja terhadap semua elemen yang ada di dalam organisasi yang di pimpinnya (Siagian et al, 2020). Motivasi kerja pemberian dorongan atau sesuatu yang melatarbelakangi seseorang untuk melakukan sesuatu atau tingkah laku (Tan & Rajah, 2019), motivasi kerja sebagai faktor yang menyebabkan organism berbuat seperti apa yang dia perbuat atau situasi yang menggerakkan orang untuk berbuat (Yang, 2020), menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Rosyidah & Kasnowo, 2018).

Prinsip pemimpin dalam memberikan motivasi antara lain pemimpin sendiri harus termotivasi, pilih orang yang bermotivasi tinggi, perlakukan setiap orang sebagai individu, tetapkan sasaran yang realistis dan menantang, ingat, kemajuan akan memotivasi, ciptakan lingkungan yang memotivasi, berikan hadiah yang adil, berikan pengakuan (Rini, 2005).

Peran Pimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi

Elvianta et al., (2014) menilai bahwa vitalitas pemimpin salah satunya adalah adanya kemampuan untuk menyatukan aspek-aspek manusia menjadi kesulitan tersendiri dalam suatu organisasi, (Pratama, 2020) pimpinan harus dapat membuat bawahan agar mempunyai motivasi tinggi untuk bekerja demi mencapai tujuan organisasi. (Sinambela, 2021), dalam memberikan motivasi, setidaknya seorang pemimpin memiliki cara antara lain menginspirasi, yaitu dengan memasukkan semangat ke dalam diri orang kesediaan berbuat dengan cara yang efektif. Orang diinspirasi melalui kepribadian pemimpin, keteladanannya, dan pekerjaan yang dilakukannya, secara sadar atau tidak sadar (Gordon et al., 2011), mendorong, yaitu dengan merangsang orang untuk melakukan apa yang harus dilakukan melalui pujian, persetujuan dan bantuan (Wahyudin et al., 2020), dan mendesak, yaitu membuat orang yang perlu, termasuk paksaan, kekerasan, dan ancaman (Bintara & Frinaldi, 2021).

Dari berbagai teknik memotivasi pegawai di atas, yang lebih tepat digunakan adalah teknik memberikan inspirasi yang melupakan pola kepemimpinan kharismatik. Di samping itu, pimpinan juga dapat memberikan dorongan kepada bawahan agar mereka semakin termotivasi dalam meningkatkan kinerja. Sedangkan motivasi pegawai jenis paksaan sudah tidak sesuai lagi dengan tuntutan zaman dan bersifat negatif karena pegawai bekerja disebabkan adanya paksaan, tanpa ada motif dari dirinya sendiri (Mattayang, 2019)

Dalam birokrasi yang *good governance* perlu penerapan model motivasi yang mampu semaksimal mungkin untuk memberikan inspirasi kepada pegawai. Dalam hal ini internalisasi nilai-nilai disiplin, ketekunan, ketelitian semangat perlu mendapatkan tekanan khusus. (Yalçinkaya et al., 2021) pimpinan hendaknya mampu memberikan inspirasi melalui keteladanan yang baik, misalnya perilaku serius dalam bekerja, semangat yang tinggi, perilaku efektif, perilaku konsisten, etos kerja yang tinggi. Hal yang demikian inilah yang dapat memiliki *multiplier effect* terhadap motivasi para pegawai.

Mattayang, (2019) Teknik memotivasi pegawai yang paling efektif dilakukan oleh pimpinan adalah dengan memotivasi diri. Pimpinan dapat membuat bawahan mau bekerja karena keinginan dari dalam dirinya sendiri, dan bukan karena paksaan. Teknik motivasi jenis merupakan motivasi yang paling efektif dan dapat bertahan lama. Dalam kenyataannya, memotivasi seseorang tidaklah mudah, sebab masing-masing individu mempunyai latar belakang, harapan, keinginan, ambisi yang berbeda-beda. Dengan kata lain, motivasi menjadi faktor penting agar pekerja bersedia melaksanakan pekerjaannya dengan semangat, kegairahan dan dedikasi yang tinggi.

Motivasi sebagai suatu keadaan batiniah yang memberikan energi kepada aktivitas-aktivitas atau menggerakkannya, selanjutnya mengarahkan atau menyalurkan perilaku menuju satu tujuan (Wolor et al., 2021). Namun hal tersebut

tidak terlepas dari faktor-faktor yang mendorong timbulnya aktivitas tersebut, di antaranya adalah kebutuhan. Dengan kata lain kebutuhan yang insani sifatnya akan memunculkan dorongan sedangkan arti dari dorongan itu sendiri merupakan desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup dan merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan dasar penelitian survei yaitu mengadakan penelitian untuk mengumpulkan data dari beberapa individu yang dianggap dapat mewakili populasi secara keseluruhan (Maidiana, 2021). Sedangkan tipe penelitian yang digunakan bersifat deskriptif (Jilcha Sileyew, 2020) dengan maksud dapat memberikan gambaran dan penjelasan mengenai hubungan kepemimpinan Camat dengan motivasi kerja aparatur.

Guna memperoleh data penelitian ini, maka yang dijadikan populasi oleh penulis adalah seluruh jajaran pegawai kantor Kecamatan Bontomatene Kabupaten Selayar, sedangkan informan adalah Camat Bontomatene dan Sekretaris camat Bontomatene. Adapun teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode *Purposive sample* yaitu dengan secara sengaja dengan pertimbangan bahwa responden/informan yang dipilih dianggap banyak mengetahui dan berkompeter terhadap persoalan yang diteliti. Untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan penulis mengumpulkan data melalui :Studi pustaka (*Library Research*), Studi lapang (*field research*), Wawancara (*Interview*), Angket (*Quesioner*) dan Penelusuran data *on line*. Data yang terkumpul akan dianalisa dengan menggunakan pendekatan kualitatif (Chu, PH. and Chang, 2017; Farrall, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Masyarakat kecamatan Bontomatene merupakan masyarakat yang memiliki kompleksitas kebutuhan. Sejalan dengan hal tersebut mereka membutuhkan pelayanan yang berkualitas dari pemerintah daerah dan aparat setempat harus senantiasa berusaha meningkatkan kemampuan mereka untuk memberikan pelayanan yang semakin baik sesuai tuntunan masyarakat. Pemberian pelayanan yang baik dapat tercapai jika kinerja aparat setempat juga meningkat. Oleh karena itu, dibutuhkan kepemimpinan yang mengerti tuntutan perkembangan masyarakat.

A. Perencanaan

Perencanaan merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam sebuah oraganisasi. Perencanaan adalah langkah awal untuk melangkah ke depan. Oleh karena itu, sebuah kepemimpinan memerlukan pencanaan yang matang untuk menjalankan organisasi yang dikendarainya. Tugas kepemimpinan menurut Keating dalam Pasolong (2008:21) salah satunya adalah mendukung (*supporting*) yaitu usaha untuk menerima gagasan, pendapat, usul dari bawah dan menyempurnakannya dengan menambah atau mengurangi untuk digunakan dalam rangka penyelesaian tugas bersama. Tingkat keterlibatan PNS dalam perencanaan program kerja kegiatan tingkat kecamatan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1, Tingkat Keterlibatan PNS terhadap Perencanaan Program Kerja Kecamatan

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi (f)	s.f	Persentase (%)
1	Tinggi	3	8	24	53.3
2	Sedang	2	7	14	46.7
3	Rendah	1	0	0	0
Jumlah			15	34	100
Rata-rata skor			2.2		

Sumber Data ; Hasil Olahan Kuisisioner, 2022

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa pegawai dilibatkan dalam perencanaan program kerja kecamatan. Hal tersebut dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 8 orang dengan persentase 53.3% yang menjawab tinggi, 7 orang 46.7% yang menjawab sedang, sehingga terlihat bahwa semua pegawai dilibatkan dalam perencanaan program kerja Kecamatan Bontomatene. Gambaran tabel 1 menunjukkan bahwa semua pegawai dilibatkan dalam perencanaan program kerja kecamatan, akan tetapi angka rata-rata skor tabel 1 yang menghasilkan angka 2.2 menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang keterlibatan pegawai dalam perencanaan program kerja kecamatan masih dalam kategori sedang. Tanggapan masyarakat cukup tinggi terhadap keterlibatan pegawai dalam perencanaan program kecamatan. Tingginya tanggapan masyarakat ini disebabkan karena tingginya keterlibatan pegawai disetiap kegiatan kecamatan yang ada. (wawancara dengan masyarakat)

Menurut Camat Bontomatene yang merupakan informan peneliti, mengatakan bahwa rumusan program kecamatan ada dua, ada jangka panjang dan ada jangka pendek. Perencanaan program kecamatan jangka pendek dilakukan di kecamatan, semua pegawai dilibatkan dalam perencanaan program kecamatan karena pegawai merupakan bagian dari organisasi kecamatan yang nantinya mereka yang akan menjalankan program tersebut. (hasil wawancara dengan camat).

Begitupun jika ada kegiatan yang akan dilaksanakan oleh pemerintah kecamatan, para pegawai dilibatkan dalam rapat dalam rangka membahas kegiatan tersebut. Menurut salah satu staf kecamatan Bontomatene mengatakan bahwa semua pegawai dilibatkan dalam rapat, tetapi ada juga pegawai yang sering tidak ikut dalam rapat tersebut. (hasil wawancara dengan staf kecamatan). Keterlibatan pegawai negeri sipil dalam perencanaan program kerja kecamatan merupakan langkah pencapaian tujuan organisasi secara maksimal, karena pemimpin dalam hal ini camat mengajak bawahan dalam rangka penyelesaian tugas secara bersama sehingga peluang yang diberikan kepada pegawai dalam keikutsertaannya dalam perencanaan program akan lebih meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam pelaksanaan kegiatan/tugas ke depannya. Hal tersebut didasari karena program merupakan rumusan bersama dan akan dijalankan secara bersama-sama.

B. Komunikasi yang efektif

Salah satu fungsi kepemimpinan menurut Siagian (2003) adalah pimpinan sebagai komunikator, yaitu pemeliharaan baik ke luar maupun ke dalam dilaksanakan melalui proses komunikasi, baik secara lisan maupun tulisan. Berbagai kategori keputusan yang telah diambil disampaikan kepada para pelaksana melalui

jalur komunikasi yang terdapat dalam birokrasi. Bahkan sesungguhnya interaksi yang terjadi di antara atasan sesama petugas pelaksana kegiatan operasional dimungkinkan terjadi dengan baik berkat terjadinya komunikasi yang efektif. Dalam penelitian ini, komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang bersifat terbuka.

Tabel 2, Kondisi Komunikasi Camat dengan Pegawai

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi (f)	s.f	Persentase (%)
1	Bersikap terbuka	3	7	21	46.7
2	Biasa saja	2	8	16	53.3
3	Bersikap tertutup	1	0	0	0
Jumlah			15	37	100
Rata-rata skor			2.4		

Sumber Data ; Hasil Olahan Kuisisioner, 2022

Dari tabel 2 diketahui bahwa komunikasi antara camat dengan pegawai cukup efektif. Hal ini terlihat dari jawaban responden, sebanyak 8 responden menjawab biasa saja dengan persentase 53.3%, bahkan ada 7 responden menjawab bahwa komunikasi camat dengan pegawai bersifat terbuka dengan persentase 46.7%, berdasarkan jawaban responden dapat digambarkan bahwa hubungan komunikasi antara camat dengan pegawai sudah bersifat terbuka tetapi jika dilihat dari nilai rata-rata skor tabel 2 menghasilkan angka 2.4, berarti tanggapan responden tentang tingkat komunikasi antara camat dengan pegawai masih tergolong dalam kategori sedang.

Informan penelitian yakni Camat Bontomatene, mengatakan bahwa komunikasi yang saya lakukan biasa saja, tidak begitu tertutup, hubungan saya dengan para pegawai sangat dekat. Hal itu terjadi karena sebelum saya menjadi Camat Bontomatene, saya adalah sekretaris camat di kantor ini bahkan saya pun pernah menjadi staf di kantor tersebut. Itu yang membuat komunikasi saya dengan pegawai menjadi terbuka. (hasil wawancara).

Komunikasi antara camat dan pegawai yang terbuka lebih memberikan iklim hubungan yang baik antara pemimpin dan bawahan, karena setiap komunikasi yang dilakukan akan terbawa suasana santai dan tidak kaku baik dalam hal mengkomunikasikan tugas maupun pembicaraan sehari-hari. Komunikasi yang seperti ini lebih memberikan rangsangan kepada bawahan dalam bekerja.

C. Pemberian penghargaan/reward.

Dalam pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh pegawai, hasil yang diperoleh pegawai tentu berbeda-beda. Ada yang berhasil dengan baik atau efektif dan ada juga yang kinerjanya biasa saja bahkan ada yang kurang baik hasil kerjanya. Selayaknya pegawai yang memiliki prestasi yang baik dalam pelaksanaan tugas diberikan suatu penghargaan/*reward*, karena dengan penghargaan tersebut dapat memacu semangat bagi pegawai yang lain untuk lebih bekerja dengan baik. Tabel di bawah ini dapat menggambarkan tingkat pemberian penghargaan/*reward* kepada pegawai.

Tabel 3. Tingkat Pemberian Penghargaan/Reward Kepada PNS

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi (f)	s.f	Persentase (%)
1	Selalu	3	3	9	20
2	Kadang-kadang	2	8	16	53.3
3	Tidak pernah	1	4	4	26.6
Jumlah			15	29	100
Rata-rata skor				1.9	

Sumber Data: Hasil Olahan Kuisioner, 2022

Dari tabel 3 diketahui tingkat pemberian penghargaan/*reward* kepada pegawai. Terlihat dari jawaban responden, sebanyak 8 responden menjawab kadang-kadang camat memberikan penghargaan kepada pegawai dengan persentase 53.3%, kemudian 5 responden menjawab bahwa camat tidak pernah memberikan penghargaan kepada pegawai dengan persentase 26.6%, selebihnya 3 responden yang menjawab camat selalu memberikan penghargaan kepada pegawai dengan persentase 20%. Nilai rata-rata skor tabel 3 menghasilkan angka 1.9, berarti tanggapan responden tentang tingkat pemberian penghargaan/*reward* kepada pegawai tergolong dalam kategori rendah.

Informan penelitian yakni Camat Bontomatene mengatakan bahwa pemberian penghargaan memang jarang diberikan kepada pegawai, karena hasil kinerja pegawai sifatnya biasa saja sama seperti pegawai yang lainnya. (hasil wawancara).

Penghargaan memang pantas diberikan kepada pegawai yang memiliki prestasi yang tinggi dalam bekerja, akan tetapi kenyataan dilapangan berbeda. Hal tersebut disebabkan karena kemampuan yang dimiliki oleh sebagian besar pegawai masih kurang. Menurut salah satu staf kecamatan Bontomatene, pembinaan yang berhubungan dengan tugas dan fungsi pegawai kecamatan harus sering dilakukan oleh pemerintah. (hasil wawancara dengan staf kecamatan).

D. Pemberian hukuman/*punishment*.

Jika dilakukan pemberian penghargaan kepada pegawai, maka pemberian hukuman kepada pegawai yang melanggar juga harus dilakukan. Berikut tabel yang menggambarkan tingkat pemberian hukuman/*punishment* kepada pegawai.

Tabel 4, Tingkat Pemberian Hukuman/*Punishment* Kepada PNS

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi (f)	s.f	Persentase (%)
1	Selalu	3	3	9	20
2	Kadang-kadang	2	7	14	46.7
3	Tidak pernah	1	5	5	33.3
Jumlah			15	28	100
Rata-rata skor				1.8	

Sumber Data: Hasil Olahan Kuisioner, 2022

Dari tabel 4 diketahui tingkat pemberian hukuman/*punishment* kepada pegawai. Terlihat dari jawaban responden, sebanyak 7 responden menjawab kadang-kadang camat memberikan penghargaan kepada pegawai dengan

persentase 46.7%, kemudian 5 responden menjawab bahwa camat tidak pernah memberikan penghargaan kepada pegawai dengan persentase 33.3%, selebihnya 3 responden yang menjawab camat selalu memberikan penghargaan kepada pegawai dengan persentase 20%. Nilai rata-rata skor tabel 4 menghasilkan angka 1.8, berarti tanggapan responden tentang tingkat pemberian hukuman/*punishment* kepada pegawai tergolong dalam kategori rendah.

Menurut Camat Bontomatene, mengatakan bahwa pemberian hukuman kepada pegawai jarang dilakukan, walaupun pegawai melakukan kesalahan maka hanya akan dipanggil keruang kerja camat, kemudian dinasehati dan disarankan agar tidak lagi melakukan pelanggaran. Selain itu kurangnya pemberian hukuman disebabkan oleh faktor hubungan emosional yang tinggi dengan pegawai, akibatnya Camat segan untuk memberikan hukuman. (hasil wawancara)

Pemberian hukuman terhadap pegawai memang harus dilakukan. Hal itu dapat mendorong tingkat kedisiplinan pegawai itu sendiri. Kurang tegasnya Camat dalam memberikan hukuman terhadap pegawai yang melanggar mengakibatkan tingkat kedisiplinan pegawai rendah. Peneliti menemukan adanya pegawai yang jarang masuk kantor. (hasil observasi)

E. Pemberian hukuman/*punishment*.

Jika dilakukan pemberian penghargaan kepada pegawai, maka pemberian hukuman kepada pegawai yang melanggar juga harus dilakukan. Berikut tabel yang menggambarkan tingkat pemberian hukuman/*punishment* kepada pegawai.

Tabel 4, Tingkat Pemberian Hukuman/*Punishment* Kepada PNS

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi (f)	s.f	Persentase (%)
1	Selalu	3	3	9	20
2	Kadang-kadang	2	7	14	46.7
3	Tidak pernah	1	5	5	33.3
Jumlah			15	28	100
Rata-rata skor			1.8		

Sumber Data: Hasil Olahan Kuisisioner, 2022

Dari tabel 4 diketahui tingkat pemberian hukuman/*punishment* kepada pegawai. Terlihat dari jawaban responden, sebanyak 7 responden menjawab kadang-kadang camat memberikan penghargaan kepada pegawai dengan persentase 46.7%, kemudian 5 responden menjawab bahwa camat tidak pernah memberikan penghargaan kepada pegawai dengan persentase 33.3%, selebihnya 3 responden yang menjawab camat selalu memberikan penghargaan kepada pegawai dengan persentase 20%. Nilai rata-rata skor tabel 4 menghasilkan angka 1.8, berarti tanggapan responden tentang tingkat pemberian hukuman/*punishment* kepada pegawai tergolong dalam kategori rendah.

Menurut Camat Bontomatene, mengatakan bahwa pemberian hukuman kepada pegawai jarang dilakukan, walaupun pegawai melakukan kesalahan maka hanya akan dipanggil keruang kerja camat, kemudian dinasehati dan disarankan agar tidak lagi melakukan pelanggaran. Selain itu kurangnya pemberian hukuman disebabkan oleh faktor hubungan emosional yang tinggi dengan pegawai, akibatnya Camat segan untuk memberikan hukuman. (hasil wawancara)

Pemberian hukuman terhadap pegawai memang harus dilakukan. Hal itu dapat mendorong tingkat kedisiplinan pegawai itu sendiri. Kurang tegasnya Camat dalam memberikan hukuman terhadap pegawai yang melanggar mengakibatkan tingkat kedisiplinan pegawai rendah. Peneliti menemukan adanya pegawai yang jarang masuk kantor. (hasil observasi)

1. Tanggung Jawab dalam Menyelesaikan Tugas

Tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dalam penelitian ini yaitu pelaksanaan tugas tepat waktu dengan tidak melalaikan tugas yang menjadi tanggung jawab. Tingginya tanggung jawab pegawai merupakan salah satu indikator tingginya motivasi kerja para pegawai itu sendiri. Tabel 6 di bawah ini menggambarkan tingkat tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas.

Tabel 6, Tingkat Tanggung Jawab PNS dalam Penyelesaian Tugas/Pekerjaan

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi (f)	s.f	Persentase (%)
1	Selalu	3	12	36	80
2	Kadang-kadang	2	3	6	20
3	Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah			15	42	100
Rata-rata skor			2.8		

Sumber Data: Hasil Olahan Kuisisioner, 2022

Dari tabel 6 diketahui tingkat tanggung jawab PNS dalam penyelesaian tugas. Terlihat dari jawaban responden, sebanyak 12 responden menjawab pegawai selalu menyelesaikan tugas tepat waktu dengan persentase 80%, selebihnya responden menjawab pegawai kadang-kadang menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dengan persentase 20%. Nilai rata-rata skor tabel 6 menghasilkan angka 2.8, berarti tanggapan responden tentang tingkat tanggung jawab PNS dalam penyelesaian tugas tergolong dalam kategori sedang.

Tabel 7, Tingkat Tanggung Jawab PNS dalam Penyelesaian Tugas/Pekerjaan

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi (f)	s.f	Persentase (%)
1	Selalu	3	4	12	20
2	Kadang-kadang	2	13	26	65
3	Tidak pernah	1	3	3	15
Jumlah			20	41	100
Rata-rata skor			2.05		

Sumber Data ; Hasil Olahan Kuisisioner, 2022

Tabel 7 menggambarkan jawaban masyarakat tentang tingkat tanggung jawab PNS dalam penyelesaian tugas. 13 responden yang menjawab pegawai kadang-kadang menyelesaikan tugas tepat waktu dengan persentase 65%, 4 responden menjawab pegawai selalu menyelesaikan tugas tepat waktu dengan persentase 20%, dan selebihnya 3 responden menjawab pegawai tidak menyelesaikan tugas tepat waktu dengan persentase 15%, sedangkan nilai rata-rata skor yang dihasilkan adalah 2.4, artinya tanggapan masyarakat terhadap

tingkat pengawasan camat terhadap proses kegiatan pegawai termasuk dalam kategori sedang.

Tanggapan responden tabel 7 menggambarkan bahwa tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas sudah cukup tinggi dengan melihat jawaban responden sebanyak 80% mengatakan pegawai selalu menyelesaikan tugas tepat waktu. Namun jika kita melihat tanggapan responden dari masyarakat sesuai tabel 12, 65% jawaban masyarakat mengatakan pegawai kadang-kadang menyelesaikan tugas/pekerjaan tepat waktu.

Keterlambatan selesainya tugas tergantung dari tugas itu sendiri. Jika tugas yang dimaksud merupakan tugas dari pimpinan, maka waktu kerjanya relatif sesuai dengan waktu yang ditentukan. Tetapi jika tugas menyangkut pelayanan sesuai tanggapan masyarakat tentang hasil data tabel 7, sering melewati waktu yang ditentukan. Hal tersebut biasa terjadi disebabkan oleh hal-hal seperti Camat dan sekretaris camat tidak ada di tempat, apalagi hal-hal yang menyangkut pelayanan yang memerlukan tanda tangan camat, biasanya memerlukan waktu sampai camat ada di tempat. (hasil observasi)

Kehadiran pegawai sesuai dengan jam kerja sangat berhubungan erat dengan tingkat pelayanan yang diberikan pegawai kepada masyarakat. Tanggapan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan sudah cukup baik. (Wawancara dengan masyarakat)

2. Membantu Sesama Rekan Kerja yang Mengalami Kesulitan dalam Tugas

Dalam penelitian ini, membantu sesama rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam tugas menyangkut sejauh mana tingkat kepedulian pegawai terhadap pekerjaan yang membutuhkan bantuan dari pegawai lainnya. Proses kerjasama seperti ini merupakan tolak ukur tingginya motivasi kerja pegawai, karena tingginya tingkat kepedulian terhadap suatu pekerjaan dalam lingkup organisasi. Tabel 8 berikut menggambarkan keadaan tingkat kerja sama antara pegawai dalam menyelesaikan tugas.

Tabel 8, Tingkat kerja sama antara pegawai dalam menyelesaikan tugas

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi (f)	s.f	Persentase (%)
1	Selalu	3	11	33	73.3
2	Kadang-kadang	2	4	8	26.7
3	Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah			15	41	100
Rata-rata skor			2.7		

Sumber Data ; Hasil Olahan Kuisisioner, 2022

Dari tabel 8 diketahui tingkat kerja sama antara pegawai dalam menyelesaikan tugas. Terlihat dari jawaban responden, sebanyak 11 responden menjawab pegawai selalu melakukan kerja sama antara pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan persentase 73.3%, selebihnya 4 responden menjawab pegawai kadang-kadang melakukan kerja sama antara pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan persentase 26.7%. Nilai rata-rata skor tabel 13 menghasilkan angka 2.7, berarti tanggapan responden tentang tingkat kerja

sama antara pegawai dalam menyelesaikan tugas tergolong dalam kategori sedang.

Tabel 9, Tingkat Kerja Sama Antara Pegawai dalam Menyelesaikan Tugas

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi (f)	s.f	Persentase (%)
1	Selalu	3	6	18	30
2	Kadang-kadang	2	14	28	70
3	Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah			20	46	100
Rata-rata skor				2.3	

Sumber Data ; Hasil Olahan Kuisisioner, 2022

Tabel 9 menggambarkan jawaban masyarakat tentang tingkat kerja sama antara pegawai dalam menyelesaikan tugas. 14 responden yang menjawab pegawai kadang-kadang melakukan kerja sama antara pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan persentase 70%, 6 responden menjawab camat selalu melakukan kerja sama antara pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan persentase 30%, sedangkan nilai rata-rata skor yang dihasilkan adalah 2.05, artinya tanggapan masyarakat terhadap tingkat kerja sama antara pegawai dalam menyelesaikan tugas termasuk dalam kategori sedang.

Hubungan kerja sama anantara pegawai di kantor kecamatan sudah berjalan dengan baik. Hal tersebut dipengaruhi oleh hubungan emosional yang sudah terjalin. Menurut salah satu staf kecamatan mengatakan bahwa pegawai sering saling membantu jika ada tugas-tugas yang sulit, karena tidak mungkin kita hanya dilihat-lihat oleh rekan padahal kami sudah lama bekerja di kantor kecamatan. Dari hasil observasi, peneliti juga melihat ketika ada kegiatan di kantor kecamatan para pegawai secara bersama-sama terlibat langsung mengsukseskan kegiatan tersebut. (hasil wawancara dan observasi).

KESIMPULAN

Kepemimpinan camat yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai dilihat dari perencanaan sudah cukup baik. Hal itu terlihat dengan skor rata-rata 2.2 yang memperlihatkan bahwa perencanaan yang dilakukan oleh Camat Bontomatene masuk dalam kategori sedang. Semua pegawai sudah dilibatkan dalam perencanaan program kerja kerja kecamatan, akan tetapi skor yang dihasilkan masih dalam kategori sedang. Oleh karena itu, keterlibatan pegawai masih perlu ditingkatkan. Selain indikator perencanaan, peneliti juga menggunakan indikator komunikasi yang efektif. Komunikasi yang dilakukan oleh Camat Bontomatene kepada bawahannya masih harus lebih terbuka lagi. Hal tersebut dilihat dari skor rata-rata nilai menunjukkan 2.2 berarti masih dalam kategori sedang dan perlu peningkatan. Indikator selanjutnya adalah pemeberian *reward* dan pemberian *punishment*. *Reward* dan *punishment* yang diberikan oleh Camat Bontomatene demi meningkatkan motivasi kerja PNS di kantor kecamatan Bontomatene juga harus di tingkatkan lagi. Hal itu terlihat dari skor rata-rata yang menunjukkan nilai 1.9 yang berarti masuk dalam kategori rendah. Camat Bontomatene belum maksimal dalam memberikan *reward* dan *punishment* kepada pegawai. Indikator yang terakhir yang digunakan

oleh peneliti adalah pengawasan skor rata-rata yang dihasilkan adalah 2.55 berarti dalam kategori sedang. Pengawasan yang dilakukan oleh Camat Bontomatene sudah cukup baik, akan tetapi masih harus ditingkatkan.

REFERENSI

- Andayani, F., & Lathifah, A. N. (2019). Analisis Kemampuan Pemecahan Masalah Siswa SMP dalam Menyelesaikan Soal Pada Materi Aritmatika Sosial. *Jurnal Cendekia: Jurnal Pendidikan Matematika*. <https://doi.org/10.31004/cendekia.v3i1.78>
- Bintara, R., & Frinaldi, A. (2021). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Public Policy*. <https://doi.org/10.35308/jpp.v7i1.3215>
- Cherry Kendra. (2021). The Major Leadership Theories. *Verywellmind*.
- Chinchay Díaz, W., & Chávarry Ysla, P. D. R. (2021). Leadership in the public sector. *Revista Venezolana de Gerencia*. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.41>
- Chu, PH. and Chang, Y. (2017). John W, Creswell, Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. *Journal of Social and Administrative Sciences*.
- Elvianta, N., Thamrin, H., & Jamil, B. (2014). Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di PT . Mestika Sakti Anugrah Semesta Medan. *Jurnal Administrasi Umum*.
- Farrall, S. (2021). Research Designs and Research Methods. In *Critical Criminological Perspectives*. https://doi.org/10.1007/978-3-030-74830-2_7
- Febrina, G., Pantow, J. T., & Waleleng, G. J. (2017). Pola Komunikasi Pemimpin Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Anggota. *Acta Diurna*.
- Fry, L. W., & Egel, E. (2021). Global leadership for sustainability. *Sustainability (Switzerland)*. <https://doi.org/10.3390/su13116360>
- Ghufron, G. (2020). Teori-Teori Kepemimpinan. *Fenomena*. <https://doi.org/10.35719/fenomena.v19i1.34>
- Gordon, I., Martin, C., Feldman, R., & Leckman, J. F. (2011). Oxytocin and social motivation. In *Developmental Cognitive Neuroscience*. <https://doi.org/10.1016/j.dcn.2011.07.007>
- Jilcha Sileyew, K. (2020). Research Design and Methodology. In *Cyberspace*. <https://doi.org/10.5772/intechopen.85731>
- Maidiana, M. (2021). Penelitian Survey. *ALACRITY: Journal of Education*. <https://doi.org/10.52121/alacrity.v1i2.23>
- Mango, E. (2018). Rethinking Leadership Theories. *Open Journal of Leadership*. <https://doi.org/10.4236/ojl.2018.71005>
- Mattayang, B. (2019). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *Jemma | Journal of Economic, Management and Accounting*. <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.247>

- Notoatmodjo, B., & Sarjono, H. (2021). The Impact Evaluation Study In Strengthening Food Distribution System. In *PalArch's Journal of Archaeology of*
- Nugroho, A., & Maulana, D. (2019). Kedudukan Ganda Kecamatan Sebagai Perangkat Daerah dan Perangkat Wilayah: Penyelenggaraan Kecamatan di Kabupaten Pandeglang Berdasarkan Undang - Undang Nomor 23 Tahun 2014. *Jurnal Kebijakan Pembangunan Daerah*. <https://doi.org/10.37950/jkpd.v3i2.68>
- Pratama, B. (2020). Pola Komunikasi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Komunikasi (JIKOM) STIKOM IMA*. <https://doi.org/10.38041/jikom1.v12i01.138>
- Rini, W. A. (2005). Membangun Kepemimpinan Diri. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*.
- Rosyidah, E., & Kasnowo. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Mitra Kemas Paperindo. *Bisman (Bisnis & Manajemen): The Journal Of Business And Management*.
- Scheepers, C. B., & Swart, S. (2020). *Leadership of Change*. https://doi.org/10.1007/978-3-030-40846-6_2
- Siagian et al. (2020). Model Hubungan Kepemimpinan , Stres Kerja , Komitmen Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening PERUSAHAAN JASA PENGIRIMAN KARGO DI KOTA BATAM. *Khazanah Ilmu Berazam*.
- Sinambela, E. A. (2021). Motivasi Kerja Dan Dukungan Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Baruna Horizon*. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v4i1.55>
- Siti Nur Aisah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Sofiah Sinaga, N., Aprilinda, D., & Putra Budiman, A. (2021). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*. <https://doi.org/10.36418/cerdika.v1i7.123>
- Tan, S. K., & Rajah, S. (2019). Evoking Work Motivation in Industry 4.0. *SAGE Open*. <https://doi.org/10.1177/2158244019885132>
- Wahyudin, I., Dahlan, J. A., & Mulyadi, E. (2020). Hubungan Antara Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara. *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*. <https://doi.org/10.33592/perspektif.v2i1.565>
- Wolor, C. W., Nurkhin, A., & Citriadin, Y. (2021). Leadership style for millennial generation, five leadership theories, systematic literature review. *Quality - Access to Success*. <https://doi.org/10.47750/QAS/22.184.13>
- Yalçınkaya, S., Dağlı, G., Aksal, F. A., Gazi, Z. A., & Kalkan, Ü. (2021). The effect of leadership styles and initiative behaviors of school principals on teacher motivation. *Sustainability (Switzerland)*. <https://doi.org/10.3390/su13052711>
- Yang, X. (2020). An Analysis on Motivation Factor for Work Passion. *International Journal of Economics and Management Studies*. <https://doi.org/10.14445/23939125/ijems-v7i3p120>