

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Kantor Camat Gunungsitoli Idanoi

4.1.1 Profil Singkat Kantor Camat Gunungsitoli Idanoi

Kantor Camat Gunungsitoli Idanoi adalah merupakan sebuah daerah otonom diwilaya Kepulauan Nias-Provinsi Sumatera Utara yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 47-Tahun 2008, Jauh sebelum menjadi sebuah daerah otonom , Gunungsitoli dikenal sebagai salah satu Kota tertua dan represtasi dari perkembangan peradaban modern diwilaya Kepulauan Nias.

Kecamatan Gunungsitoli Idanoi ini salah satu Kecamatan dari 6 (enam) Kecamatan di Kota Gunungsitoli, Kecamatan Gunungsitoli Idanoi merupakan pemekaran dari Kecamatan Gido Kabupaten Nias, pada tanggal 26 januari 2006, berdasarkan peraturan Daerah Kabupaten Nias Nomor 05 tahun 2005, yang diundangkan di Gunungsitoli 24 januari 2006, setelah terbentuknya Kota Gunungsitoli berdasarkan Undang-Undang Nomor 47 Tahun 2008, Kecamatan Gunungsitoli Idanoi menjadi bagian wilayah daerah Kota Gunungsitoli. Secara geografis Kecamatan Gunungsitoli Idanoi memiliki luas 134,78 km dengan batas wilaya sebagai berikut sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Gunungsitoli Selatan, sebelah Timur berbatasan samudera Indonesia, sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Gido Kabupaten Nias. Kecamatan Gunungsitoli Idanoi sekarang terdiri dari 26 desa

Sebelum adanya pemekaran beberapa daerah otonom baru, dulunya merupakan suatu wilayah administratif pemerintahan, yakni Pemerintahan Daerah tingkat II Nias dengan ibu kotanya Kecamatan Gunungsitoli, Seiring dengan perkembangan kondisi ketatanegaraan yang ditandai lahirnya regulasi tentang Pemerintahan daerah atau yang lebih dikenal dengan otonomi daerah, wilayah pemerintahan Kabupaten Nias secara bertahap mulai mengalami pemekaran. Mulai dari terbentuknya Kabupaten Nias Selatan pada tahun 2003, dan dilanjutkan oleh Kota

gunungsitoli, Kabupaten Nias Utara, dan kabupaten Nias Barat pada tahun 2008. Tanggal 25 Mei 2009, Kota Gunungsitoli resmi dinakhodai oleh Drs. Martinus Lase, MSP, sebagai pejabat Walikota. Sejak saat itu, semangat perubahan menuju tatanan kehidupan yang lebih baik mewarnai dinamika perkembangan Kota Gunungsitoli sebagaimana wilayah perkotaan pada umumnya. Posisi strategis kota Gunungsitoli sebagai pintu gerbang Kepulauan Nias semakin meningkatkan daya saing perekonomian daerah khususnya di sektor jasa, perdagangan dan industri. Selanjutnya pada Pemilihan Umum Kepala Daerah PEMILUKADA perdana di Kota Gunungsitoli telah berhasil menorehkan tinta emas dalam lembaran sejarah kepemimpinan pemerintahan yakni terpilihnya Walikota dan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Gunungsitoli, Data dan Informasi Statistik Daerah Kota Gunungsitoli Tahun 2014, Walikota Gunungsitoli periode 2011-2016 Drs. Martinus Lase, M.SP dan Drs. Aroni Zandrato, jadi nama kecamatan gunungsitoli idanoi yaitu Kota Samaeri, dimana kata Samaeri berasal dari bahasa daerah Nias, memiliki makna Ina Sendoro seorang ibu yang memiliki semangat, memelihara, melayani, dan mewujudkan kesejahteraan. Dengan misi menyatukan langkah dan tekad segenap rakyat Kota Gunungsitoli menuju Kota mandiri dan masyarakat madani, memperjuangkan kesejahteraan umum masyarakat Kota Gunungsitoli, mencerdaskan kehidupan rakyat Kota Gunungsitoli, serta memberdayakan semua sumber daya alam dan sumber daya manusia untuk mempercepat pembangunan Kota Gunungsitoli.

Pasar Gunungsitoli, Turendra, Fowa, dan pendukung pariwisata berupa perhotelan dan prasarana tempat hiburan di wilayah PPK serta Kawasan pengembangan pendidikan di wilayah Gunungsitoli dan Gunungsitoli Idanoi. Yang kedua yaitu Kawasan Strategis Sosial dan budaya meliputi Kawasan budaya rumah adat. Tahun 2008 mejadi kota gunungsitoli idanoi dengan posisi Kantor Camat Gunungsitoli Idanoi sekarang berlokasi di jl turenda desa dahana.

4.2 Deskripsi Identitas Informan

Informan penelitian ini terdiri dari 3 orang informan, 1 informan kunci yaitu Sekretaris Camat Gunungsitoli Idanoi.

Penelitian melakukan wawancara mendalam (*in-depth Interview*) yang bertujuan untuk memperjelas dan memperkuat data yang di peroleh dilapangan keseluruhan, informasi tersebut dipilih dengan menggunakan teknik purposive sampling karna teknik ini mencakup orang-orang yang diseleksi atas dasar kriteria-kriteria yang dibuat peneliti berdasarkan tujuan penelitian kriteria dari informan yang dipilih yaitu memiliki kriterial yang berdasarkan ketentuan yang telah peneliti tentukan kemudian dipertimbangkan oleh peneliti, sesuai dengan keterkaitan mereka dengan penelitian ini.

Adapun jadwal wawancara informan kunci dan informan pendukung pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3
Jadwal Wawancara Dengan Informan Kunci

Nama Informan	Jabatan	Tanggal	Tempat Wawancara
DAMAIHATI LAOLI S.TP.	Sekretaris Camat Gunungsitoli Idanoi.	24 September 2023	Dikantor Camat Gunungsitoli Idanoi
EFORI GEA	Kepegwaian Umum dan Keuangan.	24 September 2023	Dikantor Camat Gunungsitoli Idanoi
SOLIDARMAN LOMBU S.H.	Kepegawaian Program, Evaluasi dan Pelaporan.	24 September 2023	Dikantor Camat Gunungsitoli Idanoi
MUTTAQIN LAOLI A.Md.	Kepegawaian Pemberdayaan Masyarakat Desa/Kelurahan	24September 2023	Dikantor Camat Gunungsitoli Idanoi

Sumber Penelitian 2024

4.3 Analisis Hasil Wawancara

Dalam menganalisa hasil penelitian ini menggunakan teknik penelitian, antara lain:

a. Observasi

Merupakan: Aktivitas pengamatan mengenai suatu objek tertentu secara cermat secara langsung di lokasi penelitian tersebut. Peneliti telah melakukan pengamatan tentang fenomena yang terjadi di lokasi penelitian.

b. Wawancara

Merupakan: teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan Tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber. Peneliti telah melakukan wawancara kepada sumber data, disertai dengan bukti foto, dan hasil wawancara. dengan mengajukan beberapa pertanyaan terkait tentang kinerja, pemanfaatan teknologi, dan pelayanan.

c. Dokumentasi

Merupakan: metode pengumpulan data yang disertai dengan bukti foto-foto, untuk melengkapi data hasil wawancara dan hasil pengamatan atau observasi. Peneliti telah mengambil dokumentasi dari sumber data, sebagai bukti bahwa peneliti sudah terjun langsung kelapangan untuk melakukan wawancara.

4.1.1 Kharisma

berdasarkan hasil wawancara menunjukan dengan indikator kharisma, peneliti menemukan bahwa Camat Gunungsitoli Idanoi memiliki gaya kepemimpinan inklusif, visi, yang jelas dan keterlibatan aktif dengan pegawai secara positif memengaruhi kinerja dan persepsi pegawai terhadap kepemimpinan

4.3.1.1 Pendekatan Inklusif

Pendekatan inklusif adalah suatu cara atau strategi kepemimpinan yang mendorong partisipasi aktif dan merata dari seluruh anggota tim atau kelompok dalam proses pengambilan keputusan dan

pelaksanaan kebijakan. Dalam konteks kepemimpinan, pendekatan inklusif bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang memberdayakan, di mana setiap individu dihargai, didengar, dan merasa memiliki kontribusi yang penting.

Dalam hasil penelitian yang melibatkan wawancara dengan berbagai pegawai di kecamatan Gunungsitoli Idanoi, ditemukan bahwa Camat menerapkan pendekatan kepemimpinan yang sangat inklusif. Pendekatan ini tercermin dari kebijakan dan praktik-praktik yang membuka ruang partisipasi bagi seluruh anggota tim dalam proses pengambilan keputusan. Informan mengatakan secara konsisten menyatakan bahwa mereka merasa terlibat secara aktif dalam proses pengambilan keputusan, menciptakan lingkungan kerja yang memberdayakan dan memotivasi.

Pendekatan inklusif Camat terlihat dari adanya mekanisme formal yang memungkinkan setiap anggota tim memberikan masukan, berbagi ide, dan menyampaikan pandangan mereka terkait kebijakan atau keputusan yang akan diambil. Pegawai merasakan bahwa suara mereka memiliki dampak langsung pada keputusan yang diambil di tingkat kecamatan. Keterlibatan ini tidak hanya bersifat simbolis, tetapi juga mengarah pada perasaan tanggung jawab dan kepemilikan terhadap hasil keputusan.

Selain itu, praktik-praktik kepemimpinan inklusif ini menciptakan lingkungan kerja yang memberdayakan, di mana setiap individu merasa dihargai dan diakui. Rasa keikutsertaan dalam proses pengambilan keputusan juga berkontribusi pada peningkatan motivasi di antara anggota tim. Adanya transparansi dan keterbukaan dalam komunikasi kepemimpinan menciptakan atmosfer kerja yang positif, di mana ide-ide kreatif dan inovatif dapat muncul.

Temuan penelitian ini menyoroti bahwa pendekatan inklusif tidak hanya menjadi slogan, melainkan mewujudkan dalam

praktek sehari-hari. Kepemimpinan Camat yang membuka ruang partisipasi ini tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, tetapi juga merangsang kolaborasi dan kerjasama di antara pegawai, membentuk fondasi kuat bagi pencapaian tujuan kecamatan secara bersama-sama.

Selain itu juga gaya kepemimpinan Camat di kantor kecamatan Idanoi bersifat mendukung dan terbuka. Temuan ini menggambarkan bahwa Camat memiliki sikap yang ramah terhadap pendapat dan ide-ide yang berasal dari seluruh pegawai, menciptakan atmosfer kepercayaan dan keterbukaan di antara anggota tim.

Dalam wawancara, informan menyatakan bahwa Camat selalu terbuka untuk mendengar beragam pandangan dan kontribusi dari setiap pegawai. Sikap terbuka ini tidak hanya menciptakan rasa kepercayaan di antara anggota tim, tetapi juga memberikan dampak positif pada suasana kerja secara keseluruhan. Pegawai merasa dihargai dan diakui, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

Gaya kepemimpinan yang mendukung, seperti yang diamati dalam penelitian, dapat memiliki pengaruh signifikan terhadap dinamika pegawai dan produktivitas. Ketika seorang pemimpin memberikan ruang bagi setiap individu untuk berkontribusi, ini menciptakan lingkungan di mana ide-ide baru dapat berkembang, inovasi diperkuat, dan kolaborasi menjadi lebih efektif.

Dengan demikian, kehadiran gaya kepemimpinan yang mendukung dan terbuka dari Camat tidak hanya menciptakan kondisi kerja yang positif tetapi juga dapat berperan dalam membangun budaya organisasi yang inklusif dan berdaya.

4.3.1.2 Visi Yang Jelas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Camat dikecamatan Gunungsitoli Idanoi ditandai oleh visi yang jelas dan

tujuan yang mengarah pada perbaikan pelayanan publik serta keterlibatan aktif masyarakat. Temuan ini mencerminkan komitmen Camat untuk memberikan dampak positif pada pembangunan komunitas dan menciptakan lingkungan kecamatan yang lebih baik.

Visi Camat Gunugsitoli Idanoi untuk meningkatkan pelayanan publik dan memperkuat keterlibatan masyarakat menjadi panduan utama bagi pegawai. Informan dalam penelitian menegaskan bahwa visi ini memberikan arah yang jelas, menciptakan fokus pada kontribusi tim dalam membangun komunitas. Keterlibatan masyarakat bukan hanya dianggap sebagai tanggung jawab, tetapi juga sebagai bagian integral dari visi yang diusung.

Penciptaan lingkungan kecamatan yang lebih baik menjadi tujuan lain dalam visi Camat Gunugsitoli Idanoi. Dengan peningkatan efisiensi dalam pelayanan publik dan inisiatif pendukung pertumbuhan masyarakat, Camat mengejar perubahan positif dalam kehidupan komunitasnya. Hasil temuan menunjukkan bahwa visi ini memberikan arah yang konkret dan menyeluruh bagi tim, menciptakan rasa tanggung jawab terhadap kemajuan dan kesejahteraan kecamatan.

Pemberdayaan masyarakat juga menjadi fokus utama dalam visi dan tujuan kepemimpinan Camat Idanoi. Komunikasi terbuka tentang pentingnya kolaborasi antara pemerintah dan masyarakat menciptakan pandangan yang lebih luas dan bermakna terhadap pekerjaan tim. Inklusivitas dan berkelanjutan menjadi landasan, dengan tujuan menciptakan iklim kerja yang mendukung pertumbuhan individu dan kolektif.

Camat juga memiliki visi menjadikan kecamatan Gunugsitoli Idanoi sebagai model dalam pelayanan publik. Inovasi, efisiensi, dan integritas menjadi landasan untuk mencapai tujuan ini. Hasil temuan menunjukkan bahwa visi ini memberikan

dorongan positif kepada tim, menciptakan semangat untuk mencapai standar tertinggi dalam pelayanan publik.

Dengan demikian, hasil penelitian menyoroti bahwa kepemimpinan Camat diwarnai oleh visi yang jelas dan tujuan yang membimbing tim menuju pembangunan kecamatan yang lebih baik, inklusif, dan berkelanjutan.

4.3.1.3 Keterlibatan aktif dengan pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Camat terlibat aktif dengan pegawai di tingkat kecamatan Gunugsitoli Idanoi melalui berbagai cara yang mendukung kolaborasi dan partisipasi. Temuan ini menggambarkan pendekatan kepemimpinan yang inklusif dan berfokus pada keterlibatan langsung dengan pegawai.

Informan menyampaikan bahwa Camat sangat aktif terlibat dengan pegawai di tingkat kecamatan Gunugsitoli Idanoi melalui berbagai strategi yang mendukung kolaborasi dan partisipasi. Dalam wawancara, informan mengungkapkan bahwa Camat menerapkan pendekatan inklusif dengan membuka ruang partisipasi dalam pengambilan keputusan. Rapat tim menjadi salah satu metode di mana setiap anggota tim memiliki kesempatan untuk berkontribusi, memberikan ide, dan memberikan masukan. Informan merasakan bahwa partisipasi aktif ini menciptakan lingkungan kerja yang memberdayakan dan memotivasi anggota tim.

Selain itu, informan juga menyoroti forum diskusi terbuka dan pertemuan individu sebagai cara Camat terlibat secara langsung dengan pegawai. Pendekatan ini menciptakan ruang untuk berbagi ide dan pendapat, menciptakan suasana kepercayaan dan keterbukaan di antara anggota tim. Informan menyatakan bahwa Camat tidak hanya mendengarkan, tetapi juga merespon kebutuhan dan aspirasi individu, menciptakan iklim kerja yang inklusif.

Pentingnya keterlibatan langsung dalam kegiatan tim dan proyek bersama juga ditekankan oleh informan. Menurut mereka,

kehadiran Camat dalam kegiatan ini tidak hanya sebagai pemimpin yang memberikan arahan, tetapi juga sebagai anggota tim yang aktif terlibat. Ini menciptakan hubungan yang erat antara Camat dan pegawai, yang merangsang kerjasama dan menciptakan tim yang efektif.

Selain itu, informan menggarisbawahi upaya Camat dalam mendorong kreativitas dan inovasi melalui sesi brainstorming dan forum inovasi. Hal ini menciptakan suasana yang mendukung anggota tim untuk berpikir kreatif dan memberikan kontribusi positif dalam mengatasi tantangan.

Dalam konteks komunikasi, informan merasa bahwa kehadiran Camat dalam rapat rutin, pertemuan individu, dan sesi feedback menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dan kolaboratif. Pegawai merasa didengar, dihargai, dan memiliki ruang untuk memberikan masukan serta menyampaikan ide-ide mereka. Secara keseluruhan, informan menilai keterlibatan Camat sebagai suatu kekuatan positif yang menciptakan budaya kerja yang inklusif, mendukung pertumbuhan, dan meningkatkan kinerja tim di tingkat kecamatan.

4.3.2 Motivasi Inspiratif

Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan dengan indikator Motivasi Inspiratif, peneliti menemukan Komunikasi Visi dan Tujuan Camat, Inisiatif Khusus untuk Pengembangan Pegawai dan Pemberdayaan pegawai untuk Hasil yang Lebih Baik.

4.3.2.1 Komunikasi Visi dan Tujuan Camat

Dalam penelitian ini, hasil temuan menyoroti metode komunikasi yang digunakan oleh Camat untuk menyampaikan visi dan tujuan organisasi kepada pegawai dikecamatan Gunungsitoli Idanoi. Mayoritas informan sepakat bahwa Camat telah menggunakan pendekatan yang beragam untuk memastikan pesan tersebut sampai dengan efektif.

Camat telah mengimplementasikan pendekatan yang inklusif dalam komunikasinya. Pertemuan tatap muka menjadi salah satu metode utama yang digunakan, memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berinteraksi langsung dan mengajukan pertanyaan. Surat elektronik juga digunakan sebagai sarana komunikasi formal, memberikan akses ke informasi yang dapat disimpan dan diakses kembali. Selain itu, Camat juga memanfaatkan teknologi modern dengan menggunakan video konferensi, yang disoroti oleh beberapa informan sebagai cara yang efektif untuk memastikan komunikasi yang lancar.

Selain itu, informan mengatakan terlihat bahwa Camat memberikan perhatian khusus pada frekuensi pertemuan atau sesi komunikasi. Informan mengatakan bahwa Camat secara rutin mengadakan pertemuan dengan pegawai, dan frekuensinya bervariasi. Meskipun frekuensi tersebut tidak seragam di seluruh organisasi, kebanyakan informan merasa bahwa pertemuan berkala, seperti bulanan, membantu memelihara kesinambungan dalam pemahaman visi dan tujuan. Inisiatif ini membuktikan efektif untuk menjaga keterlibatan dan komitmen pegawai terhadap tujuan organisasi.

Camat juga berhasil memperkuat visi dan tujuan melalui penggunaan contoh konkret dan cerita sukses. Informan mengatakan bahwa Camat secara aktif membagikan pencapaian positif, seperti keberhasilan pekerjaan atau peningkatan pelayanan publik yang berdampak pada masyarakat setempat. Menurut informan, pendekatan ini tidak hanya membuat visi lebih nyata, tetapi juga memberikan relevansi dalam konteks pekerjaan sehari-hari. Contoh konkret menciptakan koneksi emosional antara visi yang diungkapkan dan kontribusi individu pegawai.

Berdasarkan hasil temuan ini, dapat disimpulkan bahwa Camat telah mengambil langkah-langkah konkret dalam mengkomunikasikan visi dan tujuan, menciptakan lingkungan di

mana informasi tersebut dihargai, dimengerti, dan menjadi sumber motivasi bagi pegawai di kantor kecamatan.

4.3.2.2 Inisiatif Khusus untuk Pengembangan Pegawai

Berdasarkan temuan penelitian, Camat Gunungsitoli Idanoi telah berhasil mengimplementasikan beberapa inisiatif khusus yang signifikan untuk meningkatkan pengembangan pegawai di kantor kecamatan Gunungsitoli Idanoi.

Informan mengatakan bahwa Camat memperkenalkan Program Mentoring Internal yang terbukti memberikan dampak positif. Pegawai baru ditempatkan dengan mentor berpengalaman, menciptakan kesempatan bagi mereka untuk mengintegrasikan diri lebih baik dalam lingkungan kerja. Program ini tidak hanya membantu pegawai baru memahami tugas-tugas mereka secara mendalam, tetapi juga berhasil membangun jaringan kerja yang kuat di antara tim. Lebih dari sekadar pengenalan tugas, mentoring memfasilitasi transfer pengetahuan dan pengalaman dari mentor ke pegawai baru, menciptakan atmosfer kolaboratif dan pendukung.

Selain itu, Inisiatif pelatihan online yang diadakan oleh Camat memberikan akses yang lebih luas kepada pegawai terhadap sumber daya pelatihan, buku referensi, dan kursus. Dampak positifnya meliputi peningkatan pengetahuan teknis yang diperlukan dalam pekerjaan sehari-hari. Kelebihan lainnya adalah memberikan fleksibilitas kepada pegawai untuk mengakses pelatihan sesuai dengan jadwal individu mereka, mendukung pengembangan keterampilan yang sangat relevan dengan tuntutan pekerjaan mereka. Pelatihan online menjadi sarana efektif untuk terus meningkatkan kompetensi pegawai secara berkelanjutan.

Camat aktif menyelenggarakan Workshop Kreativitas Rutin sebagai bagian dari strategi pengembangan pegawai. Inisiatif ini terbukti mendorong kreativitas dan inovasi di antara pegawai. Workshop tersebut menciptakan platform yang memungkinkan berbagi ide dan solusi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan

efisiensi operasional di kecamatan. Lebih dari sekadar sesi kreatif, workshop ini berhasil membangun budaya yang mendukung eksplorasi ide-ide baru, menciptakan lingkungan yang memotivasi pegawai untuk berkontribusi secara inovatif.

Inisiatif ini secara kolektif memberikan dampak positif pada keterampilan dan kualitas pekerjaan pegawai di kantor kecamatan Idanoi. Program mentoring memainkan peran penting dalam transfer pengetahuan dan pengalaman, sementara pelatihan online memberikan fleksibilitas dan peningkatan keterampilan teknis. Workshop kreativitas, di sisi lain, memberikan kontribusi dalam meningkatkan kemampuan berpikir kreatif dan pemecahan masalah. Sebagai hasilnya, pegawai di kantor kecamatan merasa didukung dan terampil, menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan inovatif.

4.2.2.3 Pemberdayaan pegawai untuk Hasil yang Lebih Baik

Informan mengatakan Camat Gunugsitoli Idanoi telah mengambil sejumlah inisiatif yang bertujuan untuk memberdayakan tim di kantor kecamatan. Pertama, mereka menerapkan pendekatan inklusif dalam komunikasi, dengan mengadakan pertemuan tatap muka, surat elektronik, dan menggunakan teknologi video konferensi. Ini memberikan ruang untuk kolaborasi dan interaksi langsung, memastikan setiap anggota tim merasa terlibat dan diinformasikan.

Selain itu, Camat juga meluncurkan Program Mentoring Internal, di mana pegawai baru ditempatkan dengan mentor berpengalaman. Inisiatif ini bertujuan untuk membantu integrasi pegawai baru dalam lingkungan kerja dan membangun jaringan kerja yang kuat. Selain itu, Camat Gunugsitoli Idanoi menyelenggarakan pelatihan berkelanjutan, termasuk pelatihan online dan workshop kreativitas rutin. Program ini memberikan kesempatan kepada anggota tim untuk terus mengembangkan keterampilan teknis mereka, meningkatkan kompetensi, dan merangsang ide-ide inovatif.

Informan mengatakan inisiatif pemberdayaan tim, seperti Program Mentoring Internal, telah terbukti memberikan kontribusi positif pada peningkatan keterampilan anggota tim. Melalui mentoring, transfer pengetahuan dan pengalaman dari mentor ke pegawai baru meningkatkan pemahaman tugas dan tanggung jawab mereka. Selanjutnya, pelatihan berkelanjutan, terutama pelatihan online, memberikan akses yang lebih luas kepada sumber daya pelatihan, meningkatkan keterampilan teknis yang diperlukan dalam pekerjaan sehari-hari. Workshop kreativitas rutin juga berperan dalam meningkatkan efisiensi operasional. Dengan merangsang ide-ide inovatif, anggota tim dapat menciptakan solusi yang lebih baik dan efisien dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Keterampilan yang diperoleh melalui inisiatif ini tidak hanya mencakup aspek teknis, tetapi juga kemampuan berpikir kreatif dan kemampuan untuk berkolaborasi.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa Inisiatif pemberdayaan tim yang diambil oleh Camat, seperti Program Mentoring Internal dan pelatihan berkelanjutan, secara langsung berkontribusi pada peningkatan keterampilan dan efisiensi operasional anggota tim. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan individu dan kolaborasi tim, Camat menciptakan dasar yang kokoh untuk pencapaian hasil yang lebih baik di kantor kecamatan.

4.3.3 Stimulasi Intelektual

Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan dengan indikator Motivasi Inspiratif, peneliti menemukan Kreativitas dan Inovasi dan Dukungan untuk Pengembangan Intelektual Pegawai.

4.3.3.1 Kreativitas dan Inovasi

Penelitian ini fokus pada upaya Camat di Kantor Kecamatan Idanoi dalam mendorong kreativitas dan inovasi di antara pegawai. Melalui serangkaian wawancara dengan berbagai informan di kantor tersebut, beberapa temuan kunci berhasil diidentifikasi.

Camat Gunugsitoli Idanoi secara konsisten menciptakan lingkungan terbuka yang merangsang diskusi ide. Pertemuan tatap muka dan sesi *brainstorming* diatur secara teratur untuk mendukung kreativitas pegawai. Dukungan aktif dari Camat terhadap ide-ide baru menciptakan atmosfer di mana setiap pegawai merasa didorong untuk berpikir kreatif.

Pegawai mengatakan bahwa Camat memberikan contoh yang kuat dengan menunjukkan bahwa inovasi adalah bagian tak terpisahkan dari budaya kerja. Penghargaan diberikan kepada mereka yang memberikan kontribusi inovatif, menciptakan semangat kompetisi sehat di antara pegawai.

Secara keseluruhan, pendekatan ini menciptakan lingkungan di Kantor Kecamatan Idanoi di mana kreativitas dan inovasi tidak hanya diperbolehkan tetapi didorong dan diperkuat. Camat secara aktif menciptakan fondasi yang mendukung pertumbuhan ide-ide baru dan memberikan pegawai keyakinan untuk menjelajahi potensi kreatif mereka secara maksimal.

4.3.3.2 Dukungan untuk Pengembangan Intelektual Pegawai

Wawancara yang dilakukan di Kecamatan Gunugsitoli Idanoi mengungkapkan komitmen serius Camat dalam memberikan dukungan yang kuat untuk pengembangan intelektual pegawai. Sejumlah program dan inisiatif telah diterapkan untuk memastikan bahwa pegawai memiliki akses ke berbagai kesempatan pembelajaran dan pengembangan. Sesi Pembelajaran Berkelanjutan di Kantor Kecamatan Idanoi mencerminkan komitmen untuk memberikan pendekatan pembelajaran yang berkelanjutan dan berjangka panjang kepada pegawai. Program ini menjadi bagian integral dari upaya untuk memperkaya pengetahuan pegawai secara kontinu melalui keterlibatan pembicara tamu dan ahli dari berbagai bidang. Menurut informan, program 'Sesi Pembelajaran Berkelanjutan' dirancang dengan pendekatan yang berkelanjutan, memberikan bukti bahwa kantor kecamatan memiliki perencanaan

jangka panjang dalam pengembangan pegawai. Informan menekankan bahwa program ini tidak hanya tentang pelatihan satu kali, tetapi lebih pada memberikan wawasan secara berkesinambungan untuk menjawab perubahan dalam tuntutan pekerjaan.

Pelatihan Bulanan yang diadakan di Kecamatan Gunugsitoli Idanoi menandakan komitmen Camat untuk memberikan pegawai kesempatan untuk memperbarui pengetahuan mereka secara berkala. Inisiatif ini tidak hanya menjadi kegiatan rutin tetapi juga sebuah strategi untuk menjaga keterampilan dan pemahaman pegawai tetap terkini. Menurut informan dari hasil wawancara, Camat memahami pentingnya memperbarui pengetahuan secara teratur. Pelatihan bulanan memberikan pegawai kesempatan untuk tetap relevan dengan perkembangan terbaru dalam bidang pekerjaan mereka. Pelatihan ini dirancang untuk menciptakan relevansi langsung dalam konteks pekerjaan pegawai. Sehingga, setiap sesi pelatihan diarahkan untuk meningkatkan keterampilan yang dapat langsung diterapkan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Dengan demikian, kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa Kantor Kecamatan Idanoi bukan hanya sekadar tempat kerja tetapi juga lingkungan yang aktif memfasilitasi pengembangan intelektual pegawai sebagai investasi jangka panjang untuk peningkatan kualitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

4.3.4 Perhatian Individual

Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan dengan indikator Perhatian Individual, peneliti menemukan: Perhatian Individual Camat Terhadap Pegawai, Pengalaman Pegawai dalam Penerimaan Perhatian Khusus, Dukungan Pengembangan Karir Pegawai.

4.3.4.1 Perhatian Individual Camat Terhadap Pegawai

Penelitian ini mendalam tentang bagaimana Camat dikecamatan Gunugsitoli Idanoi secara aktif menunjukkan perhatian individual kepada para pegawai. Seiring dengan temuan dari hasil wawancara.

Camat Gunugsitoli Idanoi secara konsisten menyelenggarakan pertemuan satu lawan satu dengan setiap pegawai. Melalui pertemuan ini, camat dan pegawai membahas tidak hanya kinerja pegawai tetapi juga aspirasi karir dan tantangan yang dihadapi individu. Inisiatif ini menciptakan platform untuk berkomunikasi secara pribadi dan membangun pemahaman yang mendalam terhadap kebutuhan masing-masing pegawai.

Dalam setiap pertemuan, Camat terbukti mendengarkan dengan penuh perhatian terhadap isu-isu yang dibawa oleh pegawai. Tidak hanya itu, Camat memberikan umpan balik konstruktif yang membantu membimbing perkembangan profesional dan pribadi. Sikap penuh perhatian ini menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa dihargai dan didukung dalam perjalanan karir mereka.

Camat Gunugsitoli Idanoi tidak hanya berhenti pada pembicaraan, tetapi juga memberikan dukungan konkret untuk pengembangan pribadi dan profesional pegawai. Ini termasuk menyusun rencana pengembangan pribadi, menyediakan pelatihan kepemimpinan khusus, dan mendukung langkah-langkah konkret untuk mencapai tujuan karir. Langkah-langkah ini menunjukkan komitmen Camat untuk membantu pegawai mencapai potensi penuh mereka.

Secara keseluruhan, inisiatif-inisiatif ini tidak hanya berkontribusi pada pembentukan hubungan profesional, tetapi juga menciptakan hubungan yang kuat antara Camat dan pegawai. Pegawai merasa diakui sebagai individu dengan kebutuhan dan aspirasi masing-masing, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif di kantor kecamatan ini.

Dengan demikian, temuan ini menunjukkan bahwa perhatian individual Camat tidak hanya sebatas formalitas, tetapi mencerminkan komitmen nyata untuk memahami dan mendukung perkembangan pegawai secara holistik.

4.3.4.2 Pengalaman Pegawai dalam Penerimaan Perhatian Khusus

Dalam rangka mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana Camat dikecamatan Gunungsitoli Idanoi ini memberikan perhatian khusus kepada pegawai. Peneliti menemukan beberapa pengalaman pegawai berdasarkan hasil wawancara dari para pegawai.

Salah satu pegawai berbagi pengalaman konkret di mana mereka menyampaikan minat untuk meningkatkan keterampilan kepemimpinan. Camat tidak hanya mendengarkan dengan penuh perhatian, tetapi juga merespons dengan merancang rencana pengembangan pribadi yang melibatkan pelatihan kepemimpinan khusus dan mentorship. Selama proses pengembangan, Camat terus memberikan umpan balik konstruktif, menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa didukung dan diarahkan secara pribadi.

Selain itu, Seorang pegawai mengungkapkan pengalaman positif saat mereka menyalurkan minat dalam mendalami aspek teknis tertentu dari pekerjaan mereka. Camat merespons dengan mengatur pelatihan khusus dan memasukkan pegawai tersebut ke dalam tim proyek yang relevan. Selama proses pembelajaran, Camat memberikan dukungan penuh dan bimbingan, memastikan bahwa pegawai dapat tumbuh dalam area keterampilan teknis yang diinginkan.

Sebuah pengalaman lain menggambarkan respons proaktif dari Camat ketika seorang pegawai menghadapi tantangan dalam mengelola proyek yang kompleks. Camat mendekati pegawai tersebut secara proaktif, mendengarkan kendala yang dihadapi, dan memberikan saran yang sangat berharga. Tindakan ini tidak hanya membantu pegawai mengatasi hambatan tersebut, tetapi juga memberikan dorongan untuk terus mengembangkan keterampilan manajerial mereka.

Dengan demikian, pengalaman pegawai dalam penerimaan perhatian khusus dari Camat mencerminkan respons aktif terhadap

kebutuhan dan pengembangan pribadi. Inisiatif Camat untuk memberikan dukungan konkret, baik dalam pengembangan kepemimpinan maupun proyek teknis, menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa diakui dan didukung dalam upaya mereka untuk tumbuh dan berkembang.

4.4 Pembahasan

4.4.1 kepemimpinan Transformasional pada Kantor Camat Gunungsitoli Idanoi.

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada memotivasi dan menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan bersama dengan cara mengubah cara mereka berpikir dan bertindak. Kantor Camat Gunungsitoli Idanoi mungkin telah menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi mereka. Sebagai contoh, seorang pemimpin transformasional di kantor tersebut mungkin telah mengidentifikasi visi yang jelas untuk kemajuan dan perkembangan daerah mereka. Mereka mungkin telah secara terbuka berkomunikasi visi ini kepada staf mereka, membangun semangat dan komitmen kolektif untuk mencapainya.

Selain itu, pemimpin transformasional mungkin telah memperhatikan kebutuhan dan aspirasi individu di kantor tersebut. Mereka mungkin telah memberikan dukungan dan bimbingan kepada staf mereka, serta memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan bersama. Melalui pendekatan ini, pemimpin tersebut mungkin telah menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung, di mana setiap anggota tim merasa dihargai dan didorong untuk berkontribusi secara maksimal.

Selain itu, kepemimpinan transformasional juga melibatkan pemantauan dan umpan balik yang terus-menerus. Pemimpin di Kantor Camat Gunungsitoli Idanoi mungkin telah membangun hubungan yang kuat dengan bawahannya, secara teratur memberikan umpan balik konstruktif, serta menjadi contoh yang baik dalam hal integritas, etika, dan komitmen

terhadap visi organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional di kantor tersebut mungkin telah memainkan peran kunci dalam menggerakkan perubahan positif dan mencapai kesuksesan bersama dalam menjalankan tugas-tugas administratif dan pelayanan publik di wilayah mereka.

Menurut Hasibuan, (2011:170), Kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Newstrom (2011:171), Kepemimpinan merupakan faktor penting yang membantu individu atau kelompok mengidentifikasi tujuannya, dan kemudian memotivasi dari dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut konsep para ahli diatas dapat disimpulkan, Dalam suatu kepemimpinan melibatkan berbagai aspek seperti mempengaruhi, mengarahkan, memberi tugas, mengkoordinasikan, atau memotivasi anggota kelompok, Kepemimpinan yang efektif membutuhkan kualitas yang baik seperti kewibawaan, kekuasaan, keterampilan khusus, dan kemampuan untuk membangun kerelaan dan keikhlasan dari bawahannya.

4.4.2 budaya kerja yang berkualitas pada Kantor Camat Gunungsitoli Idanoi.

Ruliyansa, (2018:83), budaya kerja adalah merupakan cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh dengan makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senangtiasa bekerja yang lebih baik dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani. Dalam budaya ini adapun Budaya kerja yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis, sedangkan budaya kerja yang negatif dapat memengaruhi motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, memahami dan mengembangkan budaya kerja yang positif menjadi penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan mereka dengan efektif dan efisien.

Menurut para ahli Robbins (2015:721), budaya kerja adalah mengarah kepada kesatuan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi yang lain. Pentingnya budaya kerja terletak pada pengaruhnya terhadap motivasi, kinerja, kepuasan, dan keterlibatan karyawan, serta pada keseluruhan efektivitas dan keberhasilan organisasi, budaya kerja ini mencerminkan identitas dan nilai-nilai inti yang dianut oleh organisasi, dan dapat menjadi faktor penentu atau mempertahankan dan mengembangkan budaya kerja yang berkualitas.

Menurut para ahli Darodjat Achmad Rozi El Eroy (2018:96), budaya kerja adalah ide keahlian seni dan lain-lain yang diberikan manusia dalam waktu tertentu. Budaya menyangkut moral sosial norma-norma perilaku yang mendasarkan pada kepercayaan kemampuan dan prioritas anggota keseluruhan pekerjaan dan kinerjanya dari hasil penilaian kinerja setiap individu dalam organisasi baik rekan karyawan maupun atasan tentang hasil kerja dan sikap dalam budaya bekerja.

Budaya kerja yang berkualitas di Kantor Camat Gunungsitoli Idanoi merupakan landasan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, efisien, dan berorientasi pada pelayanan masyarakat. Budaya kerja yang berkualitas ditandai oleh beberapa aspek kunci, salah satunya adalah komitmen yang tinggi dari seluruh anggota tim untuk mencapai tujuan bersama. Di Kantor Camat Gunungsitoli Idanoi tersebut, kerjasama tim menjadi prioritas utama, di mana setiap individu didorong untuk saling mendukung dan bekerja sama demi keberhasilan kolektif.

Selain itu, transparansi dan komunikasi yang terbuka juga menjadi bagian integral dari budaya kerja yang berkualitas di Kantor Camat Gunungsitoli Idanoi. Setiap informasi dan keputusan dijelaskan secara jelas kepada seluruh anggota tim, sehingga meminimalisir miskomunikasi dan menciptakan kepercayaan di antara mereka. Adanya saluran komunikasi yang efektif juga memungkinkan untuk adanya umpan balik yang konstruktif, sehingga setiap anggota tim memiliki kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan kinerjanya.

Selain itu, budaya kerja yang berkualitas juga tercermin dari adanya semangat inovasi dan pemecahan masalah yang dijunjung tinggi di Kantor Camat Gunungsitoli Idanoi. Para pegawai didorong untuk berpikir kreatif dan mencari solusi baru untuk setiap tantangan yang dihadapi, sehingga mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Selain itu, sikap proaktif dan tanggap terhadap perubahan juga menjadi bagian dari budaya kerja yang diterapkan, sehingga Kantor Camat tersebut dapat terus beradaptasi dengan dinamika lingkungan kerja dan kebutuhan masyarakat.

Dengan demikian, budaya kerja yang berkualitas di Kantor Camat Gunungsitoli Idanoi bukan hanya menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif, tetapi juga menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dan memperkuat hubungan antara pemerintah dan masyarakat.