

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI KANTOR KECAMATAN**

**Oleh:**

**Yolanda Febrina**

**2416041113**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS LAMPUNG**

**LAMPUNG**

**2025**

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi atau Perusahaan, baik yang bersifat pemerintah maupun swasta, pada dasarnya adalah sebuah entitas yang mengumpulkan beragam potensi sumber daya manusia untuk berkolaborasi dalam suatu struktur organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sumber daya manusia adalah faktor kunci dalam pencapaian tujuan organisasi, karena tanpa adanya sumber daya manusia, rencana tidak akan tercapai sesuai harapan. Oleh sebab itu, sebuah organisasi harus mengelola sumber daya manusia yang ada dengan baik untuk menjaga kelangsungan dan kemajuan organisasi. Efektivitas dan keistimewaan organisasi sangat bergantung pada mutu sumber daya yang dimiliki. Dalam masa industrialisasi yang semakin dirasakan oleh negara-negara maju, dampaknya juga dirasakan oleh negara-negara berkembang, seperti Indonesia. Sejumlah negara yang termasuk dalam kategori negara berkembang berupaya mempercepat perjalanan menuju apa yang disebut sebagai negara industri baru atau *new industrial countries*.

Menghadapi era industrialisasi tidak dapat dan tidak cukup hanya dengan mengikuti perkembangan yang ada, karena terdapat komponen utama yang terletak pada sumber daya manusianya yang berkualitas tinggi baik secara fisik maupun mental. Dalam dunia profesional, kebutuhan akan tenaga kerja yang terampil sangat penting. Di mana banyaknya permintaan keterampilan kerja tidak sejalan dengan perubahan sifat ketenagakerjaan, sehingga sebagian besar tenaga kerja di semua tingkat pekerjaan diwajibkan untuk menjalankan tugasnya. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia berkualitas tinggi diharapkan dapat meningkatkan performanya. Pihak yang paling berperan dalam menjaga kinerja tersebut adalah para pemimpin atau atasan. Diperlukan seorang pemimpin yang mampu memotivasi, mengelola, bertanggung jawab, serta mengembangkan potensi anggota tim sesuai dengan tujuan organisasi. Tujuan tersebut akan tercapai jika individu dalam organisasi dapat berkolaborasi dengan orang lain melalui koordinasi seorang pemimpin yang memiliki keterampilan untuk membimbing anggotanya dengan gaya kepemimpinan yang efektif.

Kecamatan adalah sebuah pembagian wilayah administratif di bawah kabupaten atau kota di Indonesia yang bertanggung jawab untuk mengatur penyelenggaraan pemerintah, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat di desa atau kelurahan. Sebagai salah satu unit pelaksana teknis pemerintahan di tingkat kecamatan, Kantor Kecamatan memiliki tugas strategis untuk menyediakan layanan publik kepada masyarakat. Kantor kecamatan menjadi ujung tombak dalam pelaksanaan berbagai program pemerintah, seperti administrasi kependudukan, pelayanan perizinan, serta koordinasi pembangunan di tingkat kecamatan. Oleh karena itu, kinerja pegawai di kantor kecamatan sangat menentukan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Namun, dalam kenyataannya, masih sering dijumpai berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai di kantor kecamatan, seperti rendahnya disiplin kerja, kurangnya motivasi, serta kurang optimalnya pencapaian target kerja. Permasalahan tersebut dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat<sup>1</sup>

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Erawati, Darwis, dan Nasrullah (2017), Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa memiliki kinerja pegawai yang efektif. Hasil penelitian diperoleh melalui pendekatan deskriptif kuantitatif. Sampel keseluruhan populasi adalah 28 karyawan. Hasil kerja, perilaku, atribut, dan kompetensi, bersama dengan faktor komparatif, adalah empat indikator utama yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa efektif kinerja karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target kualitas dan kuantitas, dengan persentase 78,81%. Indikator perilaku juga mencapai 79,89%, menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menunjukkan disiplin, kesopanan, dan sikap tanggung jawab saat melakukan tugas. Selain itu, atribut dan kemampuan memperoleh nilai 80,55%, yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan tugasnya, meskipun ada beberapa karyawan yang tidak memenuhi

---

<sup>1</sup> Veithzal Rivai, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi* (Jakarta:rajawali pers, 2014).

syarat untuk bidang keahliannya. Dengan nilai tertinggi 81,01%, indikator komparatif menunjukkan bahwa ada sistem evaluasi kerja yang digunakan untuk membandingkan kinerja antar pegawai sebagai alat pengembangan karir.

Secara keseluruhan, penelitian tersebut menemukan bahwa tingkat efektivitas kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa berada pada kategori efektif, dengan capaian indikator rata-rata 80,18%. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai mampu melakukan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik dan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Selain itu, penelitian ini menekankan bahwa untuk meningkatkan efektivitas pelayanan publik di tingkat kecamatan, pengukuran kinerja harus dilakukan melalui elemen seperti hasil kerja, perilaku, kompetensi, dan evaluasi komparatif.<sup>2</sup>

Selain itu ada ringkasan data yang saya cari antara lain:

### **Ringkasan Tabel Data Nyata**

<b>Lokasi/Kecamatan</b>	<b>Temuan Utama</b>
Kunto Darussalam, Rokan Hulu	Kinerja: 63,52% (baik); Pelayanan: 68,06%; Korelasi sedang ( $r = 0,522$ )
Talang Kelapa	Penurunan pelayanan tepat waktu (~85% → 70%; 70% → 60%); kendala disiplin
Dukuh Pakis, Surabaya	Masalah: disiplin, deskripsi tugas, pengawasan; indikator kualitas, dsb.
Peso, Bulungan	Gaya kepemimpinan signifikan memengaruhi kinerja ( $R^2 = 0,533$ )

---

<sup>2</sup> Irma Erawati and others, 'Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa', 3.1 (2017).

<b>Lokasi/Kecamatan</b>	<b>Temuan Utama</b>
Rasau Jaya, Kubu Raya	Pelayanan cukup baik tapi lambat; disiplin rendah; kualitas layanan belum optimal

Implementasi kinerja pegawai dapat terpenuhi apabila kualitas dan kuantitas pegawai selaras dengan harapan serta kemampuan dalam meraih tujuan dan visi misi organisasi. Minimnya peran dalam memberikan petunjuk yang bernilai serta umpan balik yang konstruktif dan memicu kinerja para pegawainya, menjadikan anak buahnya kurang termotivasi untuk melakukan tugasnya sehingga menyebabkan fenomena fenomena seperti hasil kerja yang belum optimal dipengaruhi oleh beberapa pegawai yang hanya bekerja jika ada instruksi dari atasan, mereka tidak dapat menyelesaikan pekerjaan secara mandiri atau kreatif dengan baik dan cepat, serta masih terdapat pegawai yang bersikap malas seperti mengobrol saat jam kerja dan memperpanjang waktu istirahat. Keterlambatan dalam menyelesaikan tugas tentu berdampak pada kinerja karyawan.

Kualitas kerja yang belum optimal disebabkan oleh hasil kerja pegawai dalam mencapai target yang telah ditetapkan, sehingga menghambat penyelesaian pekerjaan yang harus ditargetkan. Akibatnya, keadaan ini berpengaruh pada jumlah pegawai yang dianggap belum mendukung penyelesaian tugas. Kuantitas kerja yang dimaksud adalah jumlah tugas yang bisa diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu yang telah ditetapkan. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan<sup>3</sup> yang diterapkan oleh pimpinan di lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif, memotivasi pegawai, serta mengarahkan mereka untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal. Secara umum, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan mengendalikan perilaku orang lain atau kelompok dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Ketika organisasi berkembang di era modern, gaya kepemimpinan yang

---

<sup>3</sup> Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan, and Lingkungan Kerja, 'E-Mail : Manalu.Herna@yahoo.Co.Id', V.1 (2021), 35–39.

tepat diperlukan. Gaya kepemimpinan ini harus tidak hanya memiliki kemampuan untuk mengontrol dan memberi arahan, tetapi juga harus dapat membangun hubungan interpersonal yang baik. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan dilihat sebagai strategi seorang pemimpin untuk mempengaruhi, membimbing, dan mengarahkan bawahannya agar mereka dapat bekerja secara optimal. membedakan dua jenis kepemimpinan: transaksional dan transformasional. Jenis pertama berfokus pada hubungan antara pemimpin dan bawahannya, seperti memberikan hadiah atau hukuman untuk kesalahan. Sementara itu, jenis kepemimpinan transformasional berfokus pada bagaimana seorang pemimpin dapat menginspirasi, memberikan visi, dan mendorong karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam birokrasi pemerintahan seperti kantor kecamatan, masalah yang dihadapi oleh pemimpin menjadi semakin kompleks. Ini sejalan dengan pendapat Yukl (2010), yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu menyesuaikan diri dengan keadaan, sifat bawahan, dan dinamika organisasi. Pemimpin yang fleksibel akan lebih mudah membangun kepercayaan, meningkatkan keterlibatan pegawai, dan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Selain itu, akuntabilitas dan transparansi harus menjadi komponen penting dari kepemimpinan yang efektif di sektor publik. Kepemimpinan yang tertutup dan otoriter tidak lagi relevan karena masyarakat menuntut pelayanan publik yang cepat, tepat, dan profesional. Agar karyawan merasa dihargai, memiliki tanggung jawab yang tinggi, dan termotivasi untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka, pemimpin masa kini harus menerapkan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan dan partisipatif. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan menentukan kualitas organisasi—khususnya dalam organisasi pelayanan publik—selain hanya sebagai metode memimpin.

Dalam organisasi pemerintahan, peran seorang pemimpin sangat menentukan dalam menggerakkan sumber daya manusia yang ada agar dapat bekerja secara maksimal. Pemimpin yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, memberikan arahan yang jelas, serta mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka.

Mulyadi (2015:150) mengatakan gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mengendalikan pegawainya untuk mencapai tujuan organisasi. Teknik

kepemimpinan yang digunakan untuk membuat keadaan di mana orang yang dipimpinnya sadar untuk melakukan apa yang mereka inginkan adalah bagian dari keberhasilan seorang pemimpin. Dengan kata lain, tingkat keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh tingkat kemampuan mereka untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan keadaan di dalam perusahaan atau organisasi.

Hal ini sejalan dengan pendapat yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai.<sup>4</sup>

Cara seorang pemimpin memimpin, mengarahkan, dan memotivasi anggota stafnya untuk mencapai tujuan organisasi dikenal sebagai gaya kepemimpinan (variabel X). Pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan semangat kerja, kedisiplinan, dan kesetiaan karyawan. Di sisi lain, pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang tidak efektif dapat menyebabkan ketidakkoordinasian, kurangnya motivasi, dan penurunan kinerja. Studi sebelumnya di Kecamatan Arjasari, Kabupaten Bandung, menemukan korelasi yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Dengan koefisien korelasi 0,798 dan koefisien determinasi 63%, gaya kepemimpinan memengaruhi 63% kinerja karyawan, sementara faktor lain memengaruhi kinerja karyawan lainnya. Ini menunjukkan bahwa faktor gaya kepemimpinan memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan dan harus diperhatikan. Seorang pemimpin dapat menggunakan berbagai gaya kepemimpinan dalam pelaksanaannya, seperti kepemimpinan otoriter, demokratis, dan laissez-faire. Setiap jenis kepemimpinan memiliki ciri, keuntungan, dan kelemahan tersendiri. Gaya kepemimpinan otoriter cenderung fokus pada kekuasaan dan kontrol menyeluruh dari pemimpin terhadap anggotanya, sementara gaya kepemimpinan demokratis lebih menekankan partisipasi dan peran aktif pegawai dalam proses pengambilan keputusan. Sementara itu, kepemimpinan laissez-faire memberikan banyak kebebasan kepada karyawan untuk membuat keputusan sendiri saat menjalankan tugasnya. Memilih gaya kepemimpinan yang

---

<sup>4</sup> Soudang P. Siagian, *Teori dan Praktek Kepemimpinan* (Jakarta : Pt Bumi Aksara., 2003) dan *Praktek Kepemimpinan* (jakarta : pt bumi aksara., 2003).

sesuai sangat krusial agar dapat beradaptasi dengan karakteristik organisasi, tantangan yang dihadapi, serta keadaan pegawai yang ada

Di samping itu, perubahan lingkungan organisasi yang semakin berkembang juga mengharuskan penyesuaian dalam pendekatan kepemimpinan yang diterapkan. Pemimpin di kantor kecamatan perlu mampu menyesuaikan diri dengan berbagai pergeseran, baik yang datang dari dalam maupun luar organisasi. Perubahan kebijakan pemerintah, kemajuan teknologi informasi, serta tingginya harapan masyarakat terhadap pelayanan publik yang berkualitas menjadi tantangan tersendiri bagi pemimpin di kantor kecamatan. Akibatnya, pemimpin diharapkan dapat mengimplementasikan gaya kepemimpinan yang adaptif, kreatif, dan mampu memberdayakan karyawan sehingga siap menghadapi berbagai tantangan tersebut.

Keadaan ideal yang diinginkan adalah terbentuknya suasana kerja yang mendukung, di mana pemimpin dapat memberikan motivasi, petunjuk, serta penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Dengan cara ini, karyawan akan merasa dihormati, termotivasi, dan terdorong untuk meningkatkan usaha mereka.

Namun, situasi nyata yang sering terjadi di kantor kecamatan adalah masih adanya pemimpin yang cenderung otoriter, kurang komunikatif, serta tidak mampu memberikan motivasi kepada stafnya. Akibatnya, hal ini menyebabkan rendahnya motivasi kerja, kurangnya kreativitas, dan penurunan efektivitas karyawan. Karena itu, diperlukan usaha untuk mengenali dan menganalisis dampak gaya kepemimpinan pada kinerja pegawai di kantor kecamatan, agar dapat diperoleh solusi yang tepat dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Metode kuantitatif dipilih dalam studi ini karena dapat memberikan gambaran empiris tentang hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Melalui distribusi kuesioner dan analisis statistik, dampak gaya kepemimpinan dapat diukur secara objektif dengan menggunakan angka. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangsih ilmiah dan sekaligus menjadi referensi untuk pimpinan di kantor kecamatan dalam meningkatkan efektivitas dari gaya kepemimpinan yang digunakan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan. Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat dan penerapannya secara konsisten dapat meningkatkan motivasi, disiplin, serta produktivitas pegawai. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dapat menyebabkan berbagai masalah, yang berdampak pada kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik yang lebih rendah. Oleh karena itu, penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan sangat penting untuk dilakukan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat membantu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan di kantor kecamatan dan memberi pimpinan saran tentang cara menerapkan gaya kepemimpinan yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi.

Untuk memperjelas penelitian ini, variabel gaya kepemimpinan (X) akan dioperasionalkan ke dalam beberapa indikator yang diukur melalui instrumen kuesioner. Indikator tersebut antara lain:

1. Kemampuan memberikan arahan → sejauh mana pemimpin mampu menjelaskan tugas, memberikan instruksi, serta menyampaikan harapan dengan jelas kepada pegawai.
2. Kemampuan memberikan motivasi → sejauh mana pemimpin mampu menumbuhkan semangat kerja, memberikan dorongan, serta menginspirasi pegawai untuk bekerja lebih baik.
3. Kemampuan melakukan komunikasi → sejauh mana pemimpin mampu membangun komunikasi yang terbuka, efektif, dan dua arah dengan pegawai.
4. Pemberian penghargaan dan apresiasi → sejauh mana pemimpin memberikan reward, pengakuan, atau penghargaan atas pencapaian kerja pegawai.
5. Kemampuan membangun kerja sama → sejauh mana pemimpin mampu menumbuhkan kekompakan, koordinasi, serta kolaborasi antarpegawai dalam organisasi.

Indikator-indikator tersebut akan diukur menggunakan skala Likert melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai kantor kecamatan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menganalisis gaya kepemimpinan secara konseptual, tetapi juga menguji secara empiris sejauh mana penerapan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan berdasarkan fenomena tersebut untuk mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran empiris melalui data yang diukur tentang hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja. Ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Tujuan penelitian ini tidak hanya mengevaluasi dampak dari variabel-variabel tersebut; itu juga berusaha menemukan indikator kepemimpinan mana yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, diharapkan hasil penelitian ini tidak hanya memberikan informasi ilmiah tetapi juga memberikan nasihat praktis bagi pimpinan kantor kecamatan tentang bagaimana menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih baik untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti menyusun suatu rumusan masalah penelitian yaitu:

"Apakah tipe kepemimpinan memengaruhi kinerja pegawai di kantor kecamatan?"

Apakah metode kepemimpinan berdampak signifikan pada kinerja karyawan di Kantor Kecamatan?

Berapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai Latar Belakang Masalah dan Rumusan Masalah yang sudah diuraikan di atas tujuan penelitiannya adalah

untuk menentukan apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan

untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan mana yang paling efektif

untuk meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Kecamatan.

## 1.4 Manfaat Penelitian

### a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas dan memperkuat pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang gaya kepemimpinan dan bagaimana gaya ini memengaruhi kinerja pegawai.

### b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang pengaruh gaya kepemimpinan yang diterapkan kantor Kecamatan terhadap kinerja pegawai, sehingga bisa dijadikan masukan atau pertimbangan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Erawati, Irma, Muhammad Darwis, Muh Nasrullah, and Universitas Negeri Makassar, ‘Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa’, 3.1 (2017)
- Kepemimpinan, Gaya, Motivasi Dan, and Lingkungan Kerja, ‘E-Mail : Manalu.Herna@yahoo.Co.Id’, V.1 (2021), 35–39
- P.siagian, Soudang, *TeP.Siagian, Soudang, Teori Dan Praktek Kepemimpinan (Jakarta : Pt Bumi Aksara., 2003)* Ori Dan Praktek Kepemimpinan (jakarta : pt bumi aksara., 2003)
- Rivai, Veithzal, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi* (jakarta:rajawali pers, 2014)
- Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit.Kinerja Pegawai.” *BALANCA : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* 2(1): 35–43.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*, edisi revisi, Jakarta: PT. *Bumi aksara*.