

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

Oleh:

Yolanda Febrina

2416041113



FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS LAMPUNG

LAMPUNG

2025

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1.1 Kepemimpinan

Pemimpin bertindak sebagai penggerak utama sumber daya manusia dalam organisasi, kepemimpinan merupakan komponen yang sangat penting. Menurut pandangan kualitatif, kepemimpinan adalah lebih dari sekadar tugas atau posisi formal. Ini adalah interaksi sosial yang mencakup proses memengaruhi, mengarahkan dan mendorong rekan kerja. Menurut Siagian (2003), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mendorong orang lain untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan. Menurut definisi ini, kemampuan untuk membangun hubungan dengan orang lain adalah syarat untuk kepemimpinan yang baik. Rivai (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses sosial di mana pemimpin bukan hanya memberi arahan tetapi juga berfungsi sebagai teladan dan sumber inspirasi.

Organisasi publik seperti kantor kecamatan harus memahami kepemimpinan dalam konteks pelayanan masyarakat. Pelayanan publik memerlukan pemimpin yang dapat menumbuhkan kepercayaan, menjaga akuntabilitas, dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu, kepemimpinan bukan hanya teknik manajemen; itu adalah praktik yang memengaruhi prinsip, budaya, dan dinamika sosial di tempat kerja.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai cara atau cara seorang pemimpin berperilaku dengan bawahannya. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan representasi dari pendekatan yang digunakan seorang pemimpin untuk mengarahkan, mengendalikan, dan membimbing karyawannya.

Berbagai gaya kepemimpinan digambarkan dalam literatur sebagai cara seorang pemimpin berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan ini tidak tetap atau permanen; sebaliknya, ia cenderung fleksibel dan dapat berubah sesuai dengan keadaan, kebutuhan organisasi, dan karakteristik pegawai. Adapun gaya kepemimpinan yang sering dibahas dalam kajian ilmu administrasi dan manajemen adalah sebagai berikut:

1. Gaya Otoriter

Jenis kepemimpinan ini menunjukkan pemusatan wewenang pada pemimpin. Kepala hanya bertindak sebagai pelaksana, dan seluruh Keputusan penting diambil olehnya. Dalam situasi krisis yang membutuhkan keputusan cepat, gaya ini sering digunakan, menurut Siagian (2003). Misalnya, seorang pemimpin yang otoriter dapat dengan cepat mengarahkan stafnya dalam situasi darurat tanpa meminta pertimbangan yang mendalam.

Gaya ini, bagaimanapun, memiliki kelemahan rendahnya partisipasi bawahan, yang dapat mengurangi semangat, inisiatif, dan kreativitas pegawai. Gaya otoriter dalam pemerintahan mungkin menciptakan kepatuhan semu, tetapi kurang mampu mendorong pegawai untuk menjadi mandiri dan kreatif.

2. Gaya Demokratis

Dalam kepemimpinan demokratis, bawahan sangat penting untuk

berpartisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan. Dengan gaya pemimpin ini, mereka membantu semua orang dalam organisasi merasa terlibat dengan diskusi dan musyawarah. Gaya demokratis meningkatkan rasa memiliki karyawan dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap organisasi, menurut Rivai (2014). Keunggulan gaya ini adalah munculnya lingkungan kerja yang terbuka, komunikatif, dan terlibat. Karena pendapat mereka dihargai, karyawan lebih termotivasi. Namun, kekurangannya adalah proses pengambilan keputusan yang sering kali lebih lambat karena harus diputuskan melalui percakapan atau persetujuan. Gaya ini cocok untuk pemimpin di kantor kecamatan ketika mereka ingin mendorong kerja sama dan meningkatkan rasa tanggung jawab kolektif pegawai untuk menyediakan layanan publik.

3. Gaya Laissez-faire

Dalam gaya laissez-faire, karyawan diberi kebebasan yang luas untuk membuat keputusan dan melakukan tugas sesuai kehendak mereka masing-masing. Menurut Hasibuan (2016), gaya ini dapat berhasil jika karyawan memiliki kompetensi tinggi, pengalaman yang memadai, dan dorongan kerja yang kuat.

Salah satu keuntungan yang diperoleh pegawai adalah mereka merasa dipercaya oleh pemimpin mereka dan memiliki kesempatan untuk mengembangkan kreativitas mereka sendiri. Gaya ini, bagaimanapun, memiliki kelemahan utama, yaitu kemungkinan munculnya kekacauan dan ke tidak jelasan jika pegawai tidak memiliki disiplin atau tanggung jawab yang baik. Jika gaya laissez-faire tidak diimbangi dengan mekanisme

pengawasan yang jelas, kualitas layanan di organisasi publik dapat menurun.

4. Gaya Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional banyak dipandang sebagai gaya kepemimpinan modern yang efektif. Yukl (2010) mendefinisikan gaya ini sebagai upaya pemimpin untuk menginspirasi bawahan dengan visi, membangun motivasi intrinsik, serta mendorong mereka melampaui kepentingan pribadi demi tujuan organisasi. Pemimpin transformasional biasanya berkarisma, komunikatif, dan mampu menjadi teladan moral bagi bawahannya.

Kelebihan gaya ini adalah tumbuhnya komitmen, kreativitas, serta loyalitas pegawai. Pemimpin transformasional juga mampu menciptakan iklim kerja yang harmonis dan penuh semangat. Kelemahannya adalah membutuhkan waktu dan kemampuan interpersonal yang tinggi dari pemimpin. Dalam konteks kantor kecamatan, gaya transformasional sangat relevan karena dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik dengan menumbuhkan semangat pengabdian pegawai kepada masyarakat.

5. Gaya Transaksional

Dalam gaya kepemimpinan transaksional, penghargaan dan hukuman digunakan untuk menunjukkan hubungan timbal balik antara pemimpin dan karyawan mereka. Pemimpin memberikan penghargaan atau imbalan untuk kinerja yang baik dan sanksi untuk kinerja yang buruk (Mulyadi, 2015). Gaya ini membantu karyawan tetap patuh terhadap aturan dan target pekerjaan.

Keunggulan gaya ini adalah kepastian dan kejelasan tentang ekspektasi,

yang memungkinkan karyawan bekerja sesuai dengan standar yang jelas. Kelemahannya, bagaimanapun, adalah bahwa karyawan biasanya bekerja hanya untuk mendapatkan kompensasi atau menghindari hukuman, sehingga dorongan mereka untuk bekerja hanya jangka pendek. Gaya transaksional sering digunakan dalam birokrasi pemerintahan untuk menjaga disiplin, tetapi kurang efektif untuk mendorong inovasi.

Dalam konteks penelitian kualitatif, gaya kepemimpinan tidak dipahami sebagai kategori yang kaku atau terpisah satu sama lain. Sebaliknya, gaya kepemimpinan dipandang sebagai praktik sosial yang bersifat dinamis, di mana seorang pemimpin dapat berganti gaya sesuai dengan kondisi organisasi, kebutuhan pegawai, dan tantangan yang dihadapi. Dengan kata lain, seorang camat atau pejabat di kantor kecamatan mungkin menerapkan gaya otoriter dalam situasi tertentu, namun juga bersikap demokratis atau transformasional ketika menghadapi kebutuhan yang berbeda. Fleksibilitas inilah yang menjadi ciri utama pemahaman kualitatif terhadap gaya kepemimpinan.

2.1.3 Kinerja Pegawai

Pengertian Kinerja Pegawai Kinerja adalah komponen penting dalam mencapai tujuan. Pencapaian tujuan yang optimal adalah hasil dari kinerja individu atau tim yang baik; sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan juga merupakan hasil dari kinerja individu atau tim yang buruk. Kinerja (Kepemimpinan, Budaya, And Di 2021) menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) adalah hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh

seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka. Dalam hal ini, kinerja didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang atau organisasi dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka. Kinerja terdiri dari empat komponen:

1. Hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara intuitif, yang berarti bahwa hasil tersebut diperoleh secara individu atau kelompok.
2. Wewenang dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas berarti bahwa orang atau lembaga memiliki hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga tugas dapat diselesaikan dengan baik. Namun, orang atau lembaga harus mempertahankan kendali, mempertanggungjawabkan pekerjaannya kepada pemberi wewenang sehingga mereka tidak menyalahgunakan hak dan kekuasaannya.
3. Pekerjaan harus dilakukan secara legas, yang berarti bahwa individu atau organisasi harus bertindak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.
4. Pekerjaan tidak bertentangan dengan moral atau etika, yang berarti selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, pekerjaan tersebut harus sesuai dengan moral umum.

Oleh karena itu, kinerja didefinisikan sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja (output) seseorang atau kelompok yang melakukan tugas tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Berdasarkan uraian di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang

diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya, baik secara kuantitas maupun kualitas.

2.1.4 Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai

Kepemimpinan yang tegas dan otoriter dapat menyebabkan resistensi, rendahnya semangat kerja, dan penurunan kualitas pelayanan. Sebaliknya, kepemimpinan yang dapat memberikan arahan yang jelas, komunikasi yang terbuka, motivasi, dan penghargaan akan menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Penelitian Erawati, Darwis, dan Nasrullah (2017) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif di kantor kecamatan dapat meningkatkan kompetensi, disiplin, dan tanggung jawab pegawai. Namun, pemakaian dalam pendekatan kualitatif menekankan pada bagaimana pegawai dan pemimpin berinteraksi setiap hari, sehingga hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja dipahami sebagai proses sosial yang berkelanjutan dan bukan sekadar hasil dari kejadian.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai telah dilakukan oleh berbagai peneliti.

1. Erawati, Darwis, & Nasrullah (2017) meneliti efektivitas kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa dan menemukan bahwa kepemimpinan berperan penting dalam mendorong kinerja pegawai.

2. Penelitian di Kecamatan Arjasari, Kabupaten Bandung menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan dan peningkatan motivasi kerja pegawai.
3. Studi di Kecamatan Peso, Kabupaten Bulungan menekankan bahwa gaya kepemimpinan adaptif membantu pegawai menghadapi tantangan pelayanan publik.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Riezka Rahwani, Alim Murtani, dan Mhd. Abrar Kasmin Hutagulung (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kepuasan kerja karyawan, bahkan mencapai 90,8%. Hasil ini menegaskan bahwa keberhasilan pemimpin dalam menciptakan kepuasan kerja akan berdampak langsung pada kinerja dan loyalitas karyawan, termasuk dalam konteks organisasi pelayanan publik.

Perbedaan penelitian-penelitian tersebut dengan studi ini terletak pada konteks lokasi dan pendekatan analisis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, sehingga lebih menekankan pada pemahaman mendalam tentang pengalaman, persepsi, dan praktik kepemimpinan yang memengaruhi kinerja pegawai di kantor kecamatan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian kualitatif berfungsi sebagai peta konseptual yang menjelaskan arah kajian. Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan dipahami sebagai praktik sosial pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan berinteraksi dengan pegawai. Praktik

kepemimpinan ini kemudian memengaruhi cara pegawai bekerja, baik dalam hal disiplin, motivasi, maupun kualitas pelayanan.

Dengan demikian, kerangka pemikiran ini tidak bermaksud menguji hubungan sebab-akibat secara statistik, melainkan untuk memahami bagaimana gaya kepemimpinan dipraktikkan dan bagaimana praktik tersebut dimaknai oleh 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)

Yukl, G. (2010). *Leadership in organizations* (7th ed.). New Jersey: Pearson Education.

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*.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Murtani, Riezka Rahwani Alim, and Mhd. Abrar Kasmin Hutagalung.
2019 “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan
Kerja, Kinerja Dan Loyalitas Karyawan 212 Mart Kota Medan.” Jurnal
FEB 1(1): 113–25..