

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN TANJUNGANOM KABUPATEN NGANJUK

Wahyu Rini Wulandari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nusantara PGRI Kediri

Jalan K.H Ahmad Dahlan No.76 Kota Kediri

wahyurini996@gmail.com

Abstract

This research was conducted on the basis of problems regarding the sub-district leadership in improving employee performance in government agencies, namely the Tanjunganom sub-district office, Nganjuk district. Where this research refers to how leaders make decisions, implement communication, and motivate district office employees. The results obtained from this study explain that overall have good results, as measured by indicators of leadership and employee performance.

This study uses qualitative research methods, by conducting observations, interviews, and documentation as data collection techniques. The selection of informants used the 5R criteria, namely : *Relevance, Recommendation, Rapport, Readiness, and Reassurance*

. involving employees in making decisions, (2) giving rewards to employees who have achieved achievements, (3) implementing two-way communication, (4) setting a good example for employees, (5) ready to bear the consequences of every action, (6) approaching to employees through communication.

Keywords: Leadership Style, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini dilakukan atas dasar adanya permasalahan mengenai kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai pada instansi pemerintah yaitu kantor kecamatan Tanjunganom kabupaten Nganjuk. Dimana penelitian ini mengacu pada bagaimana pemimpin mengambil keputusan, menerapkan komunikasi, dan memotivasi pegawai kantor kecamatan. Hasil yang didapat dari penelitian ini menjelaskan bahwa secara keseluruhan memiliki hasil yang baik, yang diukur dengan indikator kepemimpinan dan kinerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi sebagai teknik penumpulan data. Pemilihan informan menggunakan kriteria 5R, yaitu : *Relevance, Recommendation, Rapport, Readiness, dan Reassurance*

Berdasarkan penelitian hasil yang didapat bahwa pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan kinerja pegawai yang sudah berjalan dengan baik dan optimal yang dapat dilihat dari cara camat saat (1) melibatkan pegawainya dalam mengambil keputusan, (2) memberikan reward kepada pegawai yang telah mencapai prestasi, (3) menerapkan komunikasi dua arah, (4) memberikan contoh baik kepada pegawainya, (5) siap menanggung akibat dari setiap perbuatan, (6) melakukan pendekatan kepada pegawai melalui komunikasi.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

I. LATAR BELAKANG

Sebuah organisasi formal atau nonformal tentu membutuhkan seseorang yang dianggap mampu mengatur dan membawa organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Hal yang terpenting dan mendukung tercapainya tujuan organisasi adalah peran dari pemimpin. Pemimpin adalah seseorang yang mampu mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, serta dapat berkomunikasi untuk mencapai tujuan utamanya.

Seorang pemimpin pada sebuah organisasi pasti memiliki karakteristik perilaku yang berbeda-beda antara satu dan yang lainnya. Namun dari perilaku yang berbeda itulah gaya kepemimpinan yang diterapkan pada organisasi dapat terlihat dimana gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin sangat mempengaruhi keberlangsungan suatu organisasi.

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi individu dalam kelompok agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif, maka disini peran pemimpin tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang diatur dengan baik akan

mencapai tujuan sesuai rencana dengan baik pula, sehingga peran pemimpin dalam menggunakan wewenang dan kepemimpinannya sangat penting karena dengan mempengaruhi pegawainya supaya dapat bekerja sesuai harapan.

Dalam upaya mencapai kinerja pegawai yang maksimal, kepemimpinan merupakan titik penentu kebijakan yang akan dilaksanakan dalam organisasi. pemimpin memiliki peran untuk melakukan pengawasan dan pengendalian pada tugas-tugas pegawainya. Selain itu, upaya ini juga dapat mencegah perilaku kerja kontraproduktif yang dapat menimbulkan tindakan yang kurang memuaskan dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat. Maka dari itu, untuk merubah keadaan yang seperti demikian dan mewujudkan perilaku kerja pegawai yang baik, maka diperlukan cara oleh pemimpin suatu organisasi yaitu dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat.

Gaya kepemimpinan yang tepat dan efektif akan berdampak dalam pencapaian tujuan organisasi sebagai instansi pelayanan public yang dapat dilihat bagaimana model atau gaya memimpin, tak terkecuali pada organisasi perangkat daerah kabupaten atau kota yaitu Kecamatan Tanjunganom Kabupaten Nganjuk. Hasil kinerja pegawai kantor kecamatan akan berdampak pada pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Namun, kinerja pegawai tidak selamanya dapat berada dalam kondisi yang kondusif, ada saatnya kinerja pegawai mengalami penurunan ditambah dengan adanya kekosongan jabatan atau kurangnya tenaga kerja pada kantor kecamatan Tanjunganom. Kondisi ini yang akan menimbulkan dampak pada ketidakpuasan pelayanan pada masyarakat. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tangjunganom Kabupaten Nganjuk”.

II. METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Metode penelitian kualitatif menurut (Sugiyono, 2016) merupakan tata cara yang digunakan dalam penelitian pada keadaan objek yang alamiah dimana peneliti tersebut adalah instrument utamanya. Pada penelitian kualitatif deskriptif akan membuahkan hasil kesimpulan berbentuk data yang menginterpretasikan secara detail. Penelitian ini akan mendeskripsikan hasil pengamatan terhadap perkembangan gaya kepemimpinan berdasarkan indikator dari teori yang sudah dijelaskan dan dikaitkan dengan kinerja pegawai kantor kecamatan Tanjunganom. Hal ini dikarenakan seluruh indikator tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai kantor kecamatan Tanjunganom.

B. Sumber Data

Berdasarkan fokus penelitian yang ada maka sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah sumber data primer yang berupa hasil wawancara dan data sekunder. Menurut (Sugiyono, 2016) “Sumber Data Primer” adalah “Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Menurut

Kamayanti (dalam Ismayantika & Zulistiani, 2020) dalam menentukan informan terdapat beberapa kualifikasi, yaitu a) *Relevance*, informan harus memiliki kaitan langsung dengan subjek dan objek penelitian. b) *Recommendation*, peneliti bisa mencari atau meminta rekomendasi dari orang terpercaya untuk menentukan informan. c) *Rapport*, adanya kedekatan antarpeneliti dan informan untuk menggali informasi lebih dalam. d) *Readiness*, seorang informan harus siap untuk diwawancarai tanpa adanya paksaan. e) *Reassurance*, peneliti harus bisa memastikan bahwa informan dapat menjawab pertanyaan tanpa rekayasa. Data lainnya yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Menurut (Sugiyono, 2016) “Data Sekunder” adalah “Sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misal melalui orang lain atau melalui dokumen”. Data ini merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer.

C. Pengecekan Keabsahan Temuan

Keabsahan data dapat dicapai dengan menggunakan proses pengumpulan data yang tepat, salah satunya yaitu dengan proses triangulasi. Menurut (Afifudin & Beni, 2012) “Triangulasi” yaitu “teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu”. Teknik triangulasi yang digunakan untuk menguji kredibilitas data adalah triangulasi sumber, triangulasi sumber dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang berbeda dengan teknik yang sama.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Mengacu pada beberapa hasil wawancara yang telah tercantum maka dapat dipahami bahwa gaya kepemimpinan yang efektif adalah dengan melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, memberikan motivasi agar kinerja pegawai selalu meningkat, menerapkan komunikasi dua arah dan terbuka, memberikan contoh hal yang baik, siap menanggung akibat atas segala sikap dan perbuatan, melakukan pendekatan melalui komunikasi. Berdasarkan paparan di atas, dapat dihasilkan tabel seperti berikut :

No.	Fokus Penelitian	Temuan Penelitian
1.	Kemampuan mengambil keputusan	<p>a. Melibatkan bawahannya untuk ikut andil dalam proses pengambilan keputusan.</p> <p>b. Melakukan koordinasi terlebih dahulu dengan</p>

		meminta saran dan pendapat kepada pegawai.
2.	Kemampuan memotivasi	a. Memberikan reward kepada pegawai yang telah mencapai target tertentu maupun telah mencapai suatu prestasi.
3.	Kemampuan komunikasi	a. Menerapkan komunikasi dua arah. b. Menerapkan komunikasi langsung dan tidak langsung.
4.	Kemampuan mengendalikan bawahan	a. Dengan memberikan contoh terlebih dahulu. b. Menegur pegawai yang salah secara tidak langsung atau melalui orang lain.
5.	Tanggung jawab	a. Cara yang dilakukan camat adalah dengan siap menanggung akibat atas segala sesuatu sikap dan perbuatan atas dirinya maupun bawahannya.

6.	Kemampuan mengendalikan emosional	a. Mengendalikan emosional dengan memahami dan mengidentifikasi orang lain b. Melakukan pendekatan melalui komunikasi.
----	-----------------------------------	---

Berdasarkan hasil wawancara pada camat dan pegawai kantor kecamatan Tanjunganom dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan sangat penting dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan. Seperti yang telah diungkapkan diatas bahwa ketika camat melakukan pendekatan-pendekatan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan sekitarnya maka akan secara otomatis diterima oleh pegawainya. Dengan demikian para pegawai kantor kecamatan akan mengerti tugasnya dan dapat menyelesaikan dengan baik yang berdampak pada kinerja yang baik.

Kemudian dari hasil wawancara mengenai bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan camat terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Tanjunganom memang menjadi faktor yang sangat berpengaruh. Ketika camat tersebut menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dengan sangat memperhatikan bawahan, memotivasi bawahan, menjaga komunikasi dengan bawahan, dan mampu mengendalikan bawahan dengan menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dengan begitu tidak hanya tujuan saja yang tercapai tetapi juga kualitas dan kuantitas kinerja yang meningkat walaupun masih terdapat tantangan seperti kurangnya tenaga kerja pada kantor tersebut serta hubungan baik antara camat terhadap pegawainya maupun dengan masyarakat.

IV. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uraian penjelasan dan analisis data sebelumnya, maka secara garis besar peneliti menarik kesimpulan bahwa dalam pelaksanaannya kepemimpinan camat di kecamatan Tanjunganom kabupaten Nganjuk sudah sangat baik, dimana dalam melakukan pengambilan keputusan menggunakan gaya kepemimpinan demokratis dengan melibatkan pegawai lain untuk memberikan saran sebagai pertimbangan. Menerapkan komunikasi yang baik juga merupakan langkah seorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai, oleh karena itu komunikasi yang menjadi salah satu pengaruh peran camat di kantor kecamatan Tanjunganom bisa dikatakan sangat baik, dimana dalam aktivitas komunikasi camat menggunakan komunikasi langsung dan tidak langsung dan menerapkan komunikasi dua arah sehingga cenderung lebih akrab dan menganggap pegawai adalah mitra kerja. Dalam menilai pegawainya, camat melihatnya melalui kemampuan pegawai sebagai ukuran

peningkatan kinerja pegawai dan kemampuan pegawai di kantor kecamatan Tanjunganom tersebut sudah baik, pegawai mampu melaksanakan tugas yang diberikan serta menyelesaikan tanggung jawab yang diembannya dengan baik melalui komunikasi dan koordinasi dalam bekerja. Indikator lainnya adalah pegawai kantor kecamatan Tanjunganom menunjukkan bahwa jumlah pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan target yang ditentukan dan tingkat pemanfaatan waktu pegawai dalam menyelesaikan tugas sudah tepat waktu.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka rekomendasi yang diberikan dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagi Penelitian Selanjutnya
Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan pembahasan terkait kepemimpinan camat terutama pada kecamatan Tanjunganom
2. Bagi Kantor Kecamatan Tanjunganom
Sebagai Organisasi Perangkat Daerah yang memiliki pengetahuan serta wawasan yang luas, sebaiknya camat tetap menjalankan pola kepemimpinan yang saat ini dilakukan dengan tetap memperhatikan pegawai agar dapat bekerja secara maksimal dan optimal ditengah kurangnya tenaga kerja pada instansi. Untuk pegawai kantor kecamatan Tanjunganom diharapkan mampu meningkatkan kinerjanya dengan memperhatikan intruksi dari pimpinan agar tujuan dan sasaran dapat tercapai.
3. Bagi Pemerintah
Bagi pemerintah kabupaten Nganjuk diharapkan dapat menambahkan tenaga kerja dengan SDM yang mumpuni untuk menempati kekosongan jabatan yang ada pada kecamatan Tanjunganom.

V. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afifudin, & Beni, S. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Pustaka Setia.
- [2] Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- [3] Fahmi, I. (2010). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- [4] Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Raja Grafindo Persada.
- [5] Handoko, T. H. (2014). *Manajemen* (2nd ed.). BPFE-YOGYAKARTA.
- [6] Ismayantika Dyah Puspasari, & Zulistiani, Z. (2020). Peraturan Perpajakan PP Nomor 23 Tahun 2018 sebagai Suntikan Hormon bagi Pelaku UMKM (?). *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 5(2), 113–121. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v5i2.14725>
- [7] Kartono, K. (2009). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali Press.
- [8] Kasmir. (2018). *Analisis Laporan Keuangan* (. RajaGrafindo Persada.
- [9] Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktek)* (5th ed.). RajaGrafindo Persada.

- [10] Mangkunegara, A. P. (2007). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (R. Herlina (ed.)). Refika Aditama.
- [11] Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (38th ed.). PT. Remaja Rosdakarya.
- [12] Nawawi, H. (2015). *Metode Penelitian Bidang Sosial* (14th ed.). Gajah Mada University Press.
- [13] Rivai, V. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (4th ed.). Rajawali Pers.
- [14] Siagian, S. P. (2010). *Teori dan Praktik Kepemimpinan* (6th ed.). Rineka Cipta.
- [15] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian* (23rd ed.). Penerbit Alfabeta.
- [17] Wasiman. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Batam. *Jurnal AKRAB JUARA*, 3(1), 18–30.