



## Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pelayanan Pada Kantor Camat Rambutan Kabupaten Banyuasin

Iin Triyanti<sup>\*1</sup>, Mega Nugraha<sup>2</sup>, Sunarto<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Tamansiswa Palembang

Alamat: Jl. Tamansiswa No. 261 (Lapangan Hatta) Ilir Timur I Kota Palembang

Korespondensi penulis: [iintriyanti@unitaspalembang.ac.id](mailto:iintriyanti@unitaspalembang.ac.id)

*Abstract; Iin Triyanti. The Leadership Style On Service Performance At The Rambutan District Office Of Banyuasin Regency This Study Aims To Describe The Leadership Style On Service Performance At The Rambutan District Office Of Banyuasin Regency. This Research Was Conducted For Three Months Using A Descriptive Qualitative Approach. Data Was Collected Through Interviews, Observation, And Documentation. Data Analysis Techniques Were Carried Out By Presenting Data, Reducing Data, And Drawing Conclusions. The Results Showed That The Leadership Of The Rambutan Sub-District Was Participatory, Where The Rambutan Sub-District Did Not Decide Unilaterally But Coordinated Or Shared With Subordinates, Starting From The Secretary, Head Of Sub-District Head And Staff, So That Such A Leadership Style Can Improve Employee Performance, Because Employees Feel Involved And Valued. Not Just As An Errand Boy. The Sub-District Has The Task Of Carrying Out Part Of The Authority Of The District Government In Its Working Area, Which Includes The Fields Of Government, Economy, Development, People's Welfare And The Development Of Community Life As Well As Other Public Service Matters That Are Submitted By The Regent. And The Role Of The Camat In This Case As A Leader Is To Ensure That Everything Goes According To The Main Tasks And Functions That Have Been Determined. Supporting Factors In Improving Employee Performance Are In A Good Coordination System Between Superiors To Staff And Fellow Staff, So That There Are No Misunderstandings. The Inhibiting Factor Is The Quality Of Employees In Terms Of The Level Of Education That Is Still Not Strata One (S1)*

**Keywords:** Leadership Style, Employee Performance, Service

Abstrak; Iin Triyanti. Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pelayanan pada Kantor Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin. Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data dilakukan dengan cara penyajian data, reduksi data, dan penarikan simpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Camat Rambutan bersifat partisipatif, dimana Camat Rambutan tidak mengambil keputusan secara sepihak melainkan melakukan koordinasi atau sharing kepada bawahan, mulai dari sekretaris, camat, camat dan staf, sehingga gaya kepemimpinan seperti itu dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena pegawai merasa dilibatkan dan dihargai. Bukan hanya sebagai suruhan. Camat mempunyai tugas melaksanakan sebagian kewenangan Pemerintah Kabupaten di wilayah kerjanya, yaitu meliputi bidang pemerintahan, perekonomian, pembangunan, kesejahteraan rakyat dan pembinaan kehidupan bermasyarakat serta urusan pelayanan umum lainnya yang diserahkan oleh Bupati. Dan peran Camat dalam hal ini sebagai pemimpin adalah memastikan segala sesuatunya berjalan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan. Faktor pendukung dalam peningkatan kinerja pegawai adalah adanya sistem koordinasi yang baik antara atasan kepada staf dan sesama staf, sehingga tidak terjadi salah pengertian. Faktor penghambat adalah kualitas pegawai dilihat dari jenjang pendidikan yang masih belum strata satu (S1).

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai, pelayanan

## PENDAHULUAN

Negara Republik Indonesia dalam menjalankan proses pembangunan berpegang pada amanat rakyat yang tertuang dalam Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR). Sebagai lembaga tertinggi negara, MPR memiliki peran kunci dalam mewujudkan kedaulatan rakyat, dan pembangunan nasional di Indonesia berlandaskan prinsip ini. Pelaksanaan pembangunan nasional tidak hanya mengacu pada kepribadian bangsa dan nilai-nilai luhur universal, tetapi juga berfokus pada pemeliharaan stabilitas nasional yang sehat dan dinamis. Dalam konteks ini, MPR mengeluarkan ketetapan mengenai pokok-pokok reformasi pembangunan yang bertujuan untuk mengarahkan dan menormalkan kehidupan nasional. Ketetapan ini mencerminkan kesadaran kolektif akan pentingnya pembaharuan dalam sistem yang telah ada. Dengan reformasi ini, diharapkan sistem yang berlaku saat ini dapat diperbaiki dan disesuaikan dengan kebutuhan serta aspirasi masyarakat, sehingga proses pembangunan dapat berjalan lebih efektif dan memberikan manfaat yang optimal bagi bangsa dan negara. (Lumaleki, 2013: 1)

Ketetapan MPR No. XV/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Otonomi Daerah memberikan panduan yang lebih jelas mengenai pembagian kekuasaan dan perimbangan keuangan antara pemerintah pusat dan daerah dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia. Ketetapan ini menggarisbawahi pentingnya memberikan wewenang kepada pemerintah daerah untuk mengelola sumber daya yang ada di wilayah mereka dengan tujuan utama mencapai kesejahteraan masyarakat. Pengaturan ini dirancang untuk mendukung prinsip kerakyatan yang berkelanjutan, memastikan bahwa keputusan dan kebijakan yang diambil oleh pemerintah daerah sejalan dengan aspirasi dan kebutuhan masyarakat lokal.

Dalam pelaksanaannya, ketetapan ini juga menekankan perlunya pengawasan yang ketat dari Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) dan masyarakat untuk memastikan bahwa pengelolaan sumber daya dilakukan dengan transparan dan akuntabel. Dengan adanya pengawasan dari DPRD dan keterlibatan masyarakat, diharapkan bahwa otonomi daerah dapat berjalan secara efektif dan memberikan manfaat yang maksimal bagi rakyat, tanpa mengabaikan prinsip-prinsip keadilan dan kesejahteraan bersama. Ketetapan ini, dengan demikian, menjadi landasan penting dalam reformasi otonomi daerah, memperkuat posisi pemerintah daerah dalam mengelola dan mengembangkan wilayahnya, serta memperbaiki hubungan antara pemerintah pusat dan daerah.

Menurut Pasal 1 (h) UU No. 22/1999 tentang Otonomi Daerah, otonomi daerah diartikan sebagai kewenangan yang diberikan kepada daerah otonom untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat. Hal ini dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri, dengan memperhatikan aspirasi masyarakat dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam konteks ini, daerah otonom merupakan kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah tertentu dan diberi wewenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat di wilayahnya. Wewenang ini mencakup kemampuan untuk membuat keputusan dan melaksanakan kebijakan yang relevan dengan kebutuhan serta

aspirasi masyarakat setempat, namun tetap dalam kerangka negara kesatuan Republik Indonesia.

Tugas pemerintah daerah, dalam hal ini, adalah untuk mendorong dan melaksanakan berbagai upaya guna mempercepat pertumbuhan pembangunan dan memastikan pemerataan hasil-hasil pembangunan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan. Pemerintah daerah harus berfokus pada pengelolaan sumber daya secara efektif dan implementasi kebijakan yang mampu memenuhi kebutuhan lokal serta menciptakan hasil pembangunan yang adil dan merata di seluruh wilayahnya. Dengan demikian, otonomi daerah tidak hanya memberikan kewenangan tetapi juga tanggung jawab besar bagi pemerintah daerah untuk mewujudkan kemajuan dan kesejahteraan masyarakat di daerahnya

Camat berperan sebagai simbol kepemimpinan di tingkat kecamatan, di mana keberhasilan kepemimpinan seorang camat sangat bergantung pada kemampuannya untuk menjadi pengayom bagi seluruh elemen di bawah kepemimpinannya, baik itu di kantor camat maupun di lingkungan masyarakat kecamatan. Kecamatan Rambutan, yang terletak di Kabupaten Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan, merupakan salah satu wilayah di mana peran camat sangat penting. Secara umum, kepemimpinan camat di wilayah ini telah menunjukkan hasil yang positif. Namun, hasil wawancara dengan beberapa aparat setempat mengungkapkan bahwa kepemimpinan camat masih belum maksimal. Hal ini terlihat dari beberapa aspek pelaksanaan tugas camat yang belum sepenuhnya efektif. Menurut aparat tersebut, ada kekurangan dalam peran camat yang perlu diperbaiki untuk mencapai hasil yang lebih optimal. Perlu adanya evaluasi dan penyesuaian dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab camat agar kepemimpinan di Kecamatan Rambutan dapat lebih baik dalam mengayomi masyarakat dan mencapai tujuan pembangunan daerah dengan lebih efektif.

Gambaran yang sudah diuraikan dan diklasifikasikan dalam tabel menunjukkan bahwa ada fenomena yang kontra terhadap kepemimpinan Camat yang ada di Kecamatan Rambutan, maka dari itu untuk melihat lebih mendalam dan mengkaji lebih jauh tentang masalah ini penulis melakukan penelitian tentang kepemimpinan Camat di Kecamatan Rambutan dengan menggunakan teori dalam menilai kepemimpinan. Adapun tujuan dalam penelitian ini ialah untuk mengetahui **“Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pelayanan Pada Kantor Camat Rambutan Kabupaten Banyuasin”**.

## LANDASAN TEORI

Kepemimpinan merupakan konsep yang esensial dalam manajemen dan organisasi, mengacu pada bagaimana seorang pemimpin memengaruhi dan mengarahkan perilaku bawahan untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Hasibuan (2011: 170), kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Definisi ini menekankan pada aspek pengaruh pemimpin terhadap bawahannya dalam konteks pencapaian tujuan organisasi.

Badeni (2013: 2) menambahkan bahwa kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi kelompok ke arah tercapainya tujuan.

Definisi ini menggambarkan kepemimpinan sebagai keterampilan mempengaruhi orang lain untuk bergerak menuju hasil yang diinginkan.

Robbins dan Judge (2015: 410) menjelaskan kepemimpinan sebagai kemampuan memengaruhi kelompok untuk mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan. Dalam pandangan ini, kepemimpinan tidak hanya berkisar pada pencapaian tujuan tetapi juga pada penyampaian visi yang jelas kepada kelompok.

Kreitner dan Kinicki (2010: 467) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses di mana seorang individu mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Definisi ini menyoroti proses interaksi di mana pemimpin memotivasi dan mengarahkan anggotanya untuk bekerja sama mencapai tujuan kolektif.

Secara keseluruhan, definisi-definisi ini menekankan berbagai aspek kepemimpinan, mulai dari kemampuan mempengaruhi dan motivasi individu hingga pencapaian tujuan organisasi dan visi yang lebih luas. Kepemimpinan efektif memerlukan keterampilan dalam memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi orang lain untuk bekerja bersama menuju pencapaian hasil yang diinginkan.

Dari berbagai pengertian tentang kepemimpinan yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan sifat, karakter, atau cara seorang individu dalam membina dan mempengaruhi seseorang atau kelompok untuk bekerja sama dengan komitmen dan kesetiaan. Kepemimpinan melibatkan kemampuan untuk memotivasi dan mengarahkan individu atau kelompok agar melaksanakan semua kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Tujuan utama dari kepemimpinan adalah untuk memastikan bahwa seluruh anggota organisasi dapat bekerja secara produktif dan efektif dalam mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dalam hal ini, pemimpin berperan sebagai pengarah dan motivator yang memastikan bahwa visi, misi, dan tujuan organisasi tercapai melalui kerjasama dan dedikasi timnya..

### **Teori Kepemimpinan**

Teori Kepemimpinan Teori mengenai kepemimpinan banyak sekali diajukan oleh para ahli, secara ringkas diantaranya dapat dijelaskan sebagai berikut (Robbins dan Judge, 2015:249-271):

1. Teori Sifat, atau Trait Theory, adalah salah satu pendekatan dalam studi kepemimpinan yang menekankan bahwa pemimpin memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang membedakannya dari bukan pemimpin. Teori ini beranggapan bahwa individu dengan sifat-sifat tertentu cenderung memiliki potensi untuk menjadi pemimpin yang efektif. Dalam prakteknya, teori ini melihat bahwa beberapa orang memiliki sifat-sifat khas seperti percaya diri, tekad yang kuat, ketegasan, karisma, antusiasme, dan keberanian—sifat-sifat yang dianggap penting untuk kepemimpinan yang sukses. Contoh nyata dari teori ini dapat ditemukan dalam berbagai tokoh terkenal seperti Margaret Thatcher, Nelson Mandela, Steve Jobs, dan Rudolph Giuliani. Mereka adalah contoh individu yang menunjukkan karakteristik yang sangat diidamkan dalam kepemimpinan. Misalnya, Margaret Thatcher dikenal dengan ketegasannya dan kepemimpinannya yang kuat dalam politik Inggris, sementara Nelson Mandela menunjukkan karisma dan keberanian dalam perjuangan melawan apartheid di Afrika Selatan. Steve Jobs dikenal dengan visi dan antusiasmenya dalam mengembangkan teknologi melalui

Apple, dan Rudolph Giuliani menunjukkan ketegasan dan kepemimpinan yang efektif selama masa krisis di New York City. Semua contoh ini mendemonstrasikan bagaimana sifat-sifat pribadi dapat mempengaruhi dan mendukung keberhasilan seseorang dalam peran kepemimpinan..

2. Teori Perilaku, atau Behavioral Theories, muncul sebagai respons terhadap keterbatasan yang ditemukan dalam Teori Sifat (Trait Theory). Teori Sifat dianggap kurang mampu menjelaskan bagaimana dan mengapa sifat-sifat tertentu berkontribusi pada efektivitas kepemimpinan. Selain itu, teori ini tidak dapat menangkap dinamika hubungan antara pemimpin dan pengikut secara menyeluruh. Teori Perilaku berfokus pada tindakan dan perilaku konkret yang dilakukan oleh pemimpin, dengan keyakinan bahwa perilaku pemimpin secara langsung memengaruhi efektivitas kelompok. Berbeda dengan Teori Sifat yang menilai pemimpin berdasarkan kualitas pribadi, teori ini menekankan bahwa pemimpin dapat mempengaruhi hasil kelompok melalui perilaku mereka. Teori ini mengusulkan bahwa pemimpin tidak hanya dilahirkan dengan kualitas tertentu tetapi juga dapat belajar dan mengembangkan keterampilan kepemimpinan melalui tindakan dan keputusan sehari-hari. Dengan kata lain, pemimpin dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka untuk memengaruhi dan memotivasi orang lain secara efektif. Misalnya, seorang pemimpin mungkin memilih untuk lebih bersifat demokratis atau otoriter tergantung pada situasi dan kebutuhan kelompoknya. Secara keseluruhan, Teori Perilaku menekankan bahwa efektivitas kepemimpinan lebih berkaitan dengan perilaku dan tindakan yang dilakukan oleh pemimpin daripada sifat-sifat bawaan mereka. Ini membuka kemungkinan bagi pemimpin untuk meningkatkan keterampilan mereka dan menyesuaikan pendekatan mereka agar lebih efektif dalam mencapai tujuan kelompok.
3. Teori Kontinjensi, atau Contingency Theory, yang juga dikenal sebagai Situational Theory, memperkenalkan pandangan bahwa efektivitas gaya kepemimpinan tidak bersifat universal, melainkan tergantung pada situasi spesifik. Berbeda dengan teori-teori kepemimpinan sebelumnya yang mencari gaya kepemimpinan atau sifat pemimpin yang ideal dan konsisten, Teori Kontinjensi berargumen bahwa gaya kepemimpinan yang efektif harus disesuaikan dengan kondisi dan situasi yang ada. Menurut teori ini, tidak ada satu gaya kepemimpinan yang terbaik untuk semua situasi. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang efektif adalah yang dapat beradaptasi dengan perubahan konteks dan kebutuhan kelompok. Misalnya, dalam situasi yang sangat terstruktur dan stabil, gaya kepemimpinan yang lebih otoriter mungkin efektif. Namun, dalam situasi yang dinamis dan tidak pasti, gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif atau demokratis mungkin lebih sesuai. Teori Kontinjensi menekankan pentingnya fleksibilitas pemimpin dalam memilih dan menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka sesuai dengan berbagai faktor situasional, seperti karakteristik tim, jenis tugas, dan tingkat ketidakpastian lingkungan. Dengan demikian, teori ini menantang pandangan bahwa ada satu pendekatan kepemimpinan yang ideal, dan sebaliknya, mendorong pemimpin untuk menerapkan gaya yang paling sesuai dengan situasi yang mereka hadapi..
4. Teori Sedang Tumbuh atau Emerging Leadership Theories mencerminkan evolusi pemikiran dalam studi kepemimpinan seiring dengan perubahan dinamis dalam

organisasi dan masyarakat. Teori ini berfokus pada pemahaman bahwa masalah kepemimpinan tidak dapat dipisahkan dari konteks dan perkembangan organisasi yang sedang berlangsung. Sebagaimana organisasi beradaptasi dengan perkembangan teknologi, perubahan sosial, dan tantangan global, teori kepemimpinan juga harus berkembang untuk mencerminkan realitas dan kebutuhan zaman yang baru. Penulis dan pemikir kepemimpinan yang tertarik pada teori ini berusaha untuk menciptakan model-model kepemimpinan yang relevan dengan konteks modern. Mereka mengeksplorasi bagaimana pemimpin dapat menghadapi tantangan baru, memanfaatkan peluang yang muncul, dan berinovasi dalam praktik kepemimpinan mereka. Contoh teori yang sedang tumbuh mencakup Kepemimpinan Transformasional, yang menekankan pentingnya pemimpin dalam menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk mencapai potensi tertinggi mereka, serta Kepemimpinan Autentik, yang menekankan pentingnya keaslian dan transparansi pemimpin dalam membangun kepercayaan dan hubungan yang kuat dengan anggota tim. Teori-teori ini sering kali memperhitungkan faktor-faktor seperti kompleksitas organisasi, globalisasi, dan kebutuhan akan adaptasi cepat dalam lingkungan yang berubah-ubah. Dengan demikian, Teori Sedang Tumbuh memberikan wawasan tentang bagaimana model kepemimpinan dapat dan harus beradaptasi dengan kebutuhan dan tantangan yang terus berkembang, serta bagaimana pemimpin dapat memimpin secara efektif dalam konteks yang terus berubah..

Gaya kepemimpinan menurut pendapat Hasibuan (2007:170) gaya kepemimpinan dibagi menjadi tiga bagian, yaitu :

1. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan Otoriter adalah gaya kepemimpinan di mana kekuasaan dan wewenang terpusat sepenuhnya pada pemimpin, yang memegang kendali penuh dalam pengambilan keputusan dan penetapan kebijakan. Dalam sistem ini, pemimpin bertindak secara unilateral, tanpa melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Para bawahan tidak diberikan kesempatan untuk menyampaikan saran, ide, atau pertimbangan dalam proses tersebut.

Fokus utama dari kepemimpinan otoriter adalah pada peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja. Dalam gaya kepemimpinan ini, perhatian pemimpin lebih banyak tertuju pada pencapaian hasil dan target kinerja, sementara perhatian terhadap perasaan, kesejahteraan, dan kebutuhan bawahan sering kali diabaikan atau kurang diperhatikan.

Kepemimpinan otoriter sering diterapkan dalam situasi di mana keputusan cepat dan implementasi yang ketat diperlukan, atau dalam konteks di mana struktur hierarkis yang jelas dan kepatuhan terhadap perintah sangat penting. Meskipun metode ini dapat menghasilkan hasil yang cepat dan terkoordinasi, kritik terhadap gaya kepemimpinan ini mencakup kemungkinan penurunan motivasi bawahan dan kurangnya keterlibatan mereka dalam proses kerja.

2. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan Partisipatif adalah gaya kepemimpinan yang melibatkan para bawahan secara aktif dalam proses pengambilan keputusan. Dalam pendekatan ini,

pemimpin menggunakan metode persuasif untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan saling mendukung, dengan tujuan menumbuhkan loyalitas dan keterlibatan bawahan.

Pemimpin partisipatif memotivasi bawahan agar merasa memiliki tanggung jawab bersama terhadap tujuan dan keberhasilan perusahaan. Dalam proses ini, bawahan diberi kesempatan untuk menyampaikan saran, ide, dan pertimbangan, sehingga mereka merasa lebih terlibat dalam keputusan yang diambil. Gaya kepemimpinan ini juga berfokus pada pengembangan kemampuan bawahan dalam membuat keputusan, mendorong mereka untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar. Dengan mendorong partisipasi aktif dan memberikan tanggung jawab tambahan, pemimpin partisipatif tidak hanya meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja bawahan, tetapi juga mengembangkan keterampilan dan kompetensi mereka. Ini menciptakan suasana kerja yang lebih inklusif dan kolaboratif, di mana setiap anggota tim merasa dihargai dan berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

### 3. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan Delegatif adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin memberikan wewenang yang luas kepada bawahan untuk mengambil keputusan dan menjalankan tugas mereka dengan tingkat otonomi yang tinggi. Dalam pendekatan ini, pemimpin mendelegasikan tanggung jawab secara signifikan, memungkinkan bawahan untuk menentukan cara mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa campur tangan langsung dari pemimpin.

Pemimpin delegatif memberikan kebebasan kepada bawahan untuk memutuskan bagaimana mereka akan melaksanakan tugas yang diberikan, tanpa merasa perlu untuk memantau atau mengarahkan proses secara rinci. Pendekatan ini didasarkan pada keyakinan bahwa bawahan yang memiliki kematangan dalam pekerjaan dan kematangan psikologis mampu mengelola tugas mereka secara efektif.

Kematangan pekerjaan merujuk pada kemampuan bawahan untuk melaksanakan tugas dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan, sementara kematangan psikologis mencakup kemauan, motivasi, dan rasa percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan gaya kepemimpinan ini, pemimpin mengharapakan bawahan untuk memiliki tingkat kematangan yang tinggi, baik dari segi kemampuan teknis maupun motivasi pribadi.

Secara keseluruhan, kepemimpinan delegatif cocok diterapkan dalam situasi di mana bawahan memiliki pengalaman dan kompetensi yang memadai, serta kemampuan untuk bekerja secara mandiri. Gaya kepemimpinan ini dapat meningkatkan efisiensi dan memberdayakan bawahan, karena mereka memiliki kontrol lebih besar atas cara mereka menyelesaikan pekerjaan, yang sering kali menghasilkan inovasi dan solusi yang lebih kreatif.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah bersifat deskriptif kualitatif, yaitu untuk menggambarkan secara mendalam tentang suatu obyek penelitian berdasarkan fakta-fakta yang tampak sebagaimana adanya, khususnya upaya

meningkatkan kualitas pelayanan guna mendapatkan kepuasan konsumen.

Menurut Sugiyono (2005: 2) dalam bukunya *Memahami Penelitian Kualitatif*, penelitian kualitatif sering disebut sebagai metode penelitian naturalistik karena dilaksanakan dalam kondisi yang alamiah atau setting yang alami. Metode ini juga dikenal sebagai metode etnografi, karena awalnya banyak digunakan dalam bidang antropologi budaya untuk memahami dan mendeskripsikan fenomena sosial dalam konteks budaya yang spesifik. Penelitian kualitatif ditandai oleh pengumpulan dan analisis data yang bersifat kualitatif, yang mengutamakan pemahaman mendalam tentang fenomena yang sedang diteliti.

Penelitian kualitatif ini bertujuan untuk memperoleh wawasan yang mendalam mengenai suatu permasalahan, tanpa mengandalkan data kuantitatif seperti angka-angka atau statistik. Sebagai contoh, penelitian ini akan menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pelayanan di Kantor Camat Rambutan, Kabupaten Banyuwangi. Fokus dari penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana berbagai gaya kepemimpinan diterapkan di lapangan dan bagaimana hal ini berdampak pada efektivitas pelayanan yang diberikan. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat mengumpulkan informasi yang mendalam tentang konteks, dinamika, dan pengalaman yang terkait dengan kepemimpinan dan kinerja pelayanan, sehingga memberikan gambaran yang lebih lengkap dan nuansa terhadap permasalahan yang sedang diteliti.

#### **Data Primer**

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli melalui metode penelitian lapangan atau studi empiris. Menurut Sugiyono (2012), data primer sering dikumpulkan melalui wawancara dengan responden dan observasi langsung di lokasi penelitian. Proses pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling atau sampel bertujuan. Teknik ini berbeda dari metode pengambilan sampel yang berbasis strata, random, atau lokasi geografis. Sebaliknya, purposive sampling dilakukan dengan memilih subyek berdasarkan tujuan tertentu yang relevan dengan fokus penelitian.

Dalam konteks penelitian ini, data primer mencakup hasil observasi dan wawancara dengan berbagai informan yang terlibat langsung dalam studi, seperti Camat, Sekcam, Kasi, dan staf. Informan ini dipilih karena mereka memiliki informasi dan pengalaman yang berhubungan langsung dengan topik penelitian, yaitu gaya kepemimpinan dan kinerja pelayanan di Kantor Camat Rambutan, Kabupaten Banyuwangi. Melalui wawancara dan observasi ini, peneliti dapat memperoleh wawasan mendalam mengenai dinamika kepemimpinan, tantangan, dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pelayanan, sehingga menghasilkan data yang kaya dan komprehensif untuk analisis lebih lanjut.

#### **Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang melengkapi dan mendukung data primer dalam penelitian. Berbeda dengan data primer yang dikumpulkan langsung dari lapangan melalui wawancara dan observasi, data sekunder diperoleh dari sumber-sumber yang sudah ada sebelumnya, seperti dokumentasi, buku, majalah, koran, internet, dan berbagai sumber lainnya yang relevan dengan topik penelitian.

Dalam konteks penelitian ini, data sekunder meliputi dokumentasi yang berkaitan dengan Kantor Camat Rambutan, seperti jumlah pegawai, fasilitas yang tersedia, dan



informasi administratif lainnya. Data ini berguna untuk memberikan latar belakang dan konteks yang lebih mendalam terhadap data primer yang diperoleh dari wawancara dan observasi. Misalnya, dokumentasi mengenai jumlah pegawai dapat membantu memahami kapasitas organisasi, sementara informasi tentang fasilitas dapat menjelaskan bagaimana infrastruktur mendukung atau mempengaruhi kinerja pelayanan. Dengan menggunakan data sekunder, peneliti dapat melengkapi dan memperkuat analisis terhadap gaya kepemimpinan dan kinerja pelayanan yang menjadi fokus penelitian.

## HASIL PENELITIAN

### **Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pelayanan Pada Kantor Camat Rambutan Kabupaten Banyuasin**

#### **Gaya Kepemimpinan Camat.**

##### **Otoriter**

Berdasarkan hasil penelitian, terlihat bahwa gaya kepemimpinan otoriter tidak diterapkan oleh Camat Rambutan. Penelitian menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan kegiatan di Kecamatan Rambutan, Camat tidak mengadopsi pendekatan yang memusatkan kekuasaan sepenuhnya pada dirinya sendiri. Sebaliknya, terdapat indikasi adanya koordinasi yang baik antara Camat dan stafnya dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan.

Menurut para staf, Camat Rambutan menunjukkan keterbukaan terhadap ide-ide baru dan inovasi dalam pelayanan publik. Hal ini mencerminkan bahwa Camat menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif, di mana input dari bawahan dihargai dan dipertimbangkan. Pendekatan ini memungkinkan staf untuk berkontribusi secara aktif dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan mendukung inovasi dalam pelayanan publik di Kecamatan Rambutan.

Dengan demikian, gaya kepemimpinan Camat Rambutan lebih menekankan pada partisipasi dan kerja sama daripada penerapan otoritas secara mutlak.

##### **Delegatif.**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan Camat Rambutan mencakup elemen-elemen dari gaya kepemimpinan delegatif. Meskipun tidak diterapkan secara konsisten dalam setiap situasi, terdapat indikasi bahwa Camat Rambutan menerapkan gaya kepemimpinan delegatif pada kesempatan tertentu.

Dalam praktiknya, Camat Rambutan menunjukkan kepercayaan yang tinggi terhadap kemampuan dan kematangan bawahan. Ini terlihat dari bagaimana Camat memberikan otonomi kepada staf dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas-tugas tertentu. Penerapan gaya kepemimpinan delegatif ini mengarah pada pemberian wewenang yang cukup besar kepada bawahan untuk menentukan cara terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan sedikit campur tangan langsung dari Camat.

Gaya kepemimpinan delegatif ini muncul sebagai bentuk kepercayaan atasan terhadap kemampuan bawahan dan mendukung pengembangan kemandirian serta

tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Meskipun tidak selalu diterapkan, pendekatan ini mencerminkan fleksibilitas Camat dalam menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi yang ada, sehingga mendorong peningkatan kinerja dan efisiensi dalam pelayanan publik di Kecamatan Rambutan.

### **Partisipatif**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan Camat Rambutan lebih dominan pada gaya kepemimpinan partisipatif, yaitu gaya kepemimpinan yang lebih banyak melibatkan pegawai dan staf dalam setiap pengambilan keputusan. Dan menurut peneliti hasil gaya kepemimpinan ini lebih baik daripada gaya kepemimpinan yang otoriter dan delegative. Dimana gaya kepemimpinan otoriter yang lebih mengedepankan pemikiran pribadi tanpa memandang sudut pandang yang lain, begitu juga dengan delegatif yang lebih banyak mempercayakan pekerjaan pada orang lain.

Kesimpulan secara keseluruhan yang dapat ditarik bahwa gaya kepemimpinan Camat Rambutan pada dasarnya sudah tepat yaitu menerapkan gaya kepemimpinan yang partisipatif, dengan demikian diharapkan kinerja pegawai akan terus meningkat dari tiap waktunya.

### **Kinerja Pegawai**

#### **Pendidikan**

Dari hasil penelitian menjelaskan bahwa kualitas pendidikan pegawai di Kecamatan Rambutan masih bermasalah pada posisi staf yang hanya satu orang baru S1 dan sisanya hanya lulusan SMA, namun beberapa staf sedang melanjutkan studi S1 dan sisanya sudah punya planing untuk kuliah.

#### **Keterampilan**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam hal keterampilan, pegawai atau staf Kecamatan Rambutan sudah memiliki keterampilan dalam menggunakan alat teknologi berupa computer. Ditambah dengan hasil wawancara seperti yang dikatakan oleh salah satu Kasi dan Staf, bahwa pegawai juga sudah bisa menggunakan aplikasi yang ada di computer minimal microsoft baik word maupun excel yang berfungsi untuk mendata dan membuat surat menyurat.

### **Faktor pendukung dan penghambat Gaya Kepemimpinan Camat Rambutan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai**

#### **Faktor pendukung**

Faktor pendukung dari kinerja pegawai adalah Koordinasi yang terjalin dengan baik dari atasan hingga bawahan. Koordinasi antara atasan dengan bawahan. Koordinasi adalah kegiatan yang dilakukan oleh berbagai pihak yang sederajat untuk saling memberikan informasi dan bersama mengatur atau menyepakati sesuatu, sehingga di satu sisi proses pelaksanaan tugas dan keberhasilan pihak yang satu tidak mengganggu proses pelaksanaan tugas dan keberhasilan pihak yang lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam hal ini koordinasi antara atasan dengan para staf serta dengan lembaga terkait sudah sangat baik dan berjalan sesuai dengan yang diharapkan, hal ini terlihat adanya kegiatan rapat.

Kegiatan rapat yang selalu dilaksanakan di setiap bulan dan adanya koordinasi sebelum bertugas.

### **Faktor Penghambat**

Faktor penghambat adalah ada pada persoalan pengembangan kualitas strata pendidikan staf yang belum sesuai harapan. Karena pengembangan skil dan kemampuan dalam memberikan layanan di tingkat Kecamatan sudah selayaknya semua staf pelayanan sudah S1 semua.

Meskipun dalam tatanan gaya kepemimpinan sudah baik dan tepat, namun jika yang dibawahnya belum mampu untuk mencerna dan mengaplikasikan apa yang diinginkan oleh pemimpin tentu sulit untuk berjalan dengan lancar. Seperti yang diketahui sebelumnya bahwa jumlah staf Kecamatan yang ada saat ini belum semuanya S1

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik tanpa di dukung oleh kualitas staf yang mempunyai juga menjadi kendala tersendiri. Pada dasarnya penting bagi setiap staf yang sudah berada di tingkat Kecamatan untuk memiliki pendidikan yang tinggi, karena pelayanannya memiliki cakupan yang luas, tentu butuh staf-staf yang handal dan berpengetahuan luas. Namun faktanya tidak semua pegawai sudah pada strata Pendidikan S1, Sebagian hanya lulusan SMA dan ini sedikit banyak akan menghambat kinerja Kecamatan dalam memberikan pelayanan.

## **KESIMPULAN**

1. Kepemimpinan Camat Rambutan bersifat partisipatif, dimana Camat Rambutan, tidak menentukan sikap secara sepihak namun berkoordinasi atau sharing dengan bawahan, mulai dari Sekcam, Kasi dan staf sehingga dengan gaya kepemimpinan seperti itu bisa meningkatkan kinerja pegawai, karena pegawai merasa dilibatkan dan dihargai bukanlah hanya sebagai pesuruh. Kecamatan mempunyai tugas melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah kabupaten di wilayah kerjanya, yang mencakup bidang pemerintahan, ekonomi, pembangunan, kesejahteraan rakyat dan pembinaan kehidupan masyarakat serta urusan pelayanan umum lainnya yang diserahkan Bupati. Dan peran daripada Camat dalam hal ini sebagai pemimpin yaitu memastikan semuanya berjalan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditentukan.
2. Faktor pendukung dalam peningkatkan kinerja pegawai ada pada sistem koordinasi yang baik antara atasan hingga ke staf mupun sesama staf, sehingga tidak terjadi kesalahpahaman. Adapun faktor penghambat yaitu tidak semua pegawai sudah pada jenjang pendidikan strata Pendidikan S1, Sebagian hanya lulusan SMA dan ini sedikit banyak akan menghambat kinerja Kecamatan dalam memberikan pelayanan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Dessler. 1997 *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta. PT. Prenhalindo
- Dharma, Surya. 2004. *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori, dan Penerapannya*. Jakarta: Program Pascasarjana FISIP
- Gibson, James, L., et al. (1987). *Organisasi Dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses*. Binarupa Aksara, Jakarta
- Handoko, Hani. 1992. *Efektivitas kerja : Defenisi, Faktor yang mempengaruhi dan alat ukur efektifitas kerja*. Yogyakarta: BPFE
- Handyaningrat, Soewarno. (1996). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta : Hj Masagung
- H.B. Sutopo. 1996. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta : Universitas Sebelas Maret Press
- Hidayat. 1986. *Teori Efektifitas Dalam Kinerja Karyawan*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta
- Lubis, Hari. S.B. dan Martani Husaini. 1987. *Teori Organisasi (Suatu Pendekatan Makro)*. Jakarta: Pusat Antar Universitas Ilmu-ilmu Sosial Universitas. Indonesia
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Mangkuprawira, Sjafriz. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategik*. Cet.1 Ed.2, Bogor, Penerbit Galih Indonesia.
- Martinis, Y, dan Masiah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*, Jakarta : GP Press.
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Jakarta : Buku kedua
- Miles, B. Mathew dan Michael Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Tentang Metode-metode Baru*. Jakarta: UIP.
- Moleong, Lexy. (2002). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT.remaja Rosdakarya.
- Moleong, Lexy. (2004). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT.remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. 2009. *Praktik Penelitian Tindakan Kelas*. Bandung. Rosda Karya
- Permendikbud No. 8 Tahun 2017. *Tentang Juknis Penyaluran Dana BOS*
- Robbins, S dan Coulter, M. 2007, *Manajemen*. Edisi Kedelapan, Jakarta : PT Indeks.
- Soehardi, 2003. *Esensi Perilaku Organisasional*. Bagian Penerbit Fakultas Ekonomi Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.
- Siagian, H., 1997, *Manajemen Suatu Pengantar*, Alumni Bandung
- Steers, M. Richard. 1985. *Efektifitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2002. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Susanto, Astrid S., 1975, *Pendapat Umum*, Bina Cipta, Bandung
- Tangkilisan, 2005, *Manajemen Publik*, Jakarta: PT Grasindo