

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia organisasi dan pemerintahan, peran seorang pemimpin sangat menentukan keberhasilan sebuah instansi atau lembaga. Kepemimpinan bukan sekadar jabatan, tetapi juga tentang bagaimana seseorang mampu mengarahkan, membimbing, dan memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja dengan maksimal. Tidak bisa dipungkiri bahwa dalam sebuah organisasi, ada berbagai tipe pegawai dengan karakter dan cara kerja yang berbeda-beda. Maka dari itu, seorang pemimpin harus punya strategi yang tepat dalam menerapkan gaya kepemimpinan agar bisa menggerakkan seluruh pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan yang baik, maka kinerja pegawai bisa menurun, pekerjaan tidak berjalan sesuai rencana, dan pada akhirnya target yang telah ditetapkan sulit untuk dicapai.

Setiap pemimpin memiliki cara tersendiri dalam mengelola pegawai yang ada di bawahnya. Ada pemimpin yang lebih suka bersikap tegas dan memberikan instruksi secara langsung, ada juga yang lebih mengutamakan komunikasi dua arah dan mendengarkan masukan dari pegawainya. Namun, yang paling penting adalah bagaimana seorang pemimpin bisa menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi pegawai yang dipimpinnya. Jika seorang pemimpin terlalu otoriter, bisa saja pegawai merasa terbebani dan kehilangan semangat kerja. Sebaliknya, jika seorang pemimpin terlalu longgar tanpa adanya pengawasan yang jelas, pegawai bisa menjadi kurang disiplin dan kurang produktif. Oleh karena itu, pemilihan strategi kepemimpinan harus benar-benar diperhitungkan agar bisa menciptakan suasana kerja yang nyaman, tetapi tetap profesional.

Dalam banyak kasus, kinerja pegawai sering kali dipengaruhi oleh cara pemimpin dalam memberikan arahan dan membangun komunikasi. Pemimpin yang mampu berinteraksi dengan baik biasanya lebih mudah mendapatkan loyalitas dan kepercayaan dari pegawainya. Ketika pegawai

merasa dihargai dan diperhatikan, mereka cenderung lebih semangat dalam bekerja dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, pemimpin yang terlalu kaku dan tidak memberikan ruang bagi pegawainya untuk berkembang justru akan membuat kinerja pegawai menurun. Banyak pegawai yang merasa tidak nyaman karena tekanan yang berlebihan, sehingga produktivitas mereka menurun. Ini membuktikan bahwa strategi kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai.

Selain itu, kepemimpinan yang baik juga harus mampu menciptakan budaya kerja yang positif. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang nyaman, komunikatif, dan saling mendukung akan lebih mudah mencapai target yang ditetapkan. Sebuah organisasi yang dipimpin dengan gaya kepemimpinan yang efektif biasanya memiliki pegawai yang lebih loyal, kreatif, dan inovatif. Mereka tidak hanya bekerja karena kewajiban, tetapi juga karena merasa memiliki tanggung jawab terhadap organisasi tersebut. Hal ini tentunya berbanding lurus dengan kinerja pegawai, karena ketika pegawai merasa nyaman dan termotivasi, maka mereka akan bekerja dengan lebih baik. Maka dari itu, seorang pemimpin harus mampu menciptakan strategi kepemimpinan yang bisa membangun semangat kerja dan kebersamaan dalam tim.

Namun, dalam kenyataannya, tidak semua pemimpin bisa menerapkan strategi kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi pegawainya. Masih banyak pemimpin yang hanya fokus pada hasil tanpa memperhatikan bagaimana proses yang dilakukan pegawai untuk mencapai hasil tersebut. Mereka menuntut kinerja yang tinggi tetapi tidak memberikan dukungan yang cukup kepada pegawainya. Akibatnya, banyak pegawai yang merasa terbebani, kelelahan, bahkan kehilangan motivasi kerja. Masalah seperti ini sering terjadi di berbagai organisasi, baik di sektor pemerintahan maupun swasta. Oleh karena itu, penting bagi setiap pemimpin untuk memahami bagaimana cara mengatur strategi kepemimpinan agar kinerja pegawai tetap optimal dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Gaya kepemimpinan didefinisikan dengan berbagai sudut pandang. Menurut Northouse (2019:23), menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi pengikutnya melalui perilaku dan pendekatan tertentu. Sementara itu, Yukl (2020), menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan mencerminkan kombinasi perilaku dan metode yang digunakan pemimpin untuk mengarahkan, memotivasi, dan mengontrol kelompok. Dalam pandangan Robbins dan Judge (2021:30), gaya kepemimpinan merupakan pola tindakan yang konsisten digunakan seorang pemimpin untuk memengaruhi bawahannya.

Di sisi lain, Goleman (2020:45) menekankan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif adalah gaya yang mampu beradaptasi dengan kebutuhan organisasi dan individu. Ia mengidentifikasi enam gaya kepemimpinan utama, yaitu visioner, demokratis, afilatif, otoritatif, pembimbing, dan koersif. Masing-masing gaya ini memiliki kekuatan dan kelemahan yang dapat disesuaikan dengan situasi organisasi.

Selain memahami gaya kepemimpinan, penting juga untuk mengkaji pengertian kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2020:41), kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sementara itu, Rivai dan Sagala (2021:45), menyebutkan bahwa kinerja pegawai mencakup aspek kuantitas, kualitas, efisiensi, dan efektivitas dalam menjalankan pekerjaan.

Menurut Mathis dan Jackson (2020:23), menekankan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh faktor individu, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Lebih lanjut, Dessler (2021:41), mengungkapkan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui pemberian pelatihan, umpan balik yang konstruktif, serta motivasi yang diberikan oleh pemimpin. Menurut Hasibuan (2020:25), kinerja pegawai juga berkaitan erat dengan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, yang dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Stoner dan Freeman (2019:45), menyimpulkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga dari proses

yang dilalui untuk mencapainya. Oleh karena itu, penting bagi seorang pemimpin untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas dan inovasi. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan yang adaptif menjadi kunci untuk mengatasi berbagai tantangan yang muncul di lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai memiliki hubungan yang saling memengaruhi. Pemimpin yang efektif dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, menciptakan sinergi tim, dan memastikan tujuan organisasi tercapai. Dengan memahami gaya kepemimpinan yang tepat dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja, organisasi dapat meningkatkan daya saing dan mencapai hasil yang optimal.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pether Sobian, (2021), dengan judul “Strategi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Desa Ensaid Panjang Kecamatan Kelam Permai Kabupaten Sintang” dengan metode kualitatif dengan teknik wawancara, observasi, dan studi dokumentasi, Penelitian ini menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala desa dalam meningkatkan kinerja pegawai meliputi pendekatan partisipatif dan delegatif. Kepala desa memberikan tugas dan tanggung jawab kepada bawahannya serta mendorong partisipasi masyarakat dalam pembangunan desa. Gaya kepemimpinan yang terbuka terhadap perbedaan dan keberagaman menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan semangat kerja pegawai. Namun, penelitian ini juga menemukan bahwa masih terdapat pegawai yang kurang disiplin dan kurangnya pelatihan yang dapat menghambat peningkatan kinerja. Oleh karena itu, diperlukan upaya lebih lanjut dalam meningkatkan disiplin dan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan pengembangan kapasitas.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh M. Yuniza, N. Aini, R. Utari, R.D. Putri, Syamsir, (2022), dengan judul "Strategi Kepemimpinan Camat dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Kecamatan Batang Anai Kabupaten Padang Pariaman" dengan metode penelitian Kualitatif dengan wawancara, observasi, dan studi dokumentasi, dan Penelitian ini mengungkap bahwa strategi kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai melibatkan pendekatan partisipatif, di mana camat melibatkan pegawai dalam

perencanaan dan pelaksanaan tugas. Camat juga memberikan motivasi dan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi. Namun, penelitian ini menemukan bahwa kurangnya sumber daya dan fasilitas pendukung menjadi kendala dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, masih terdapat pegawai yang kurang disiplin dan kurangnya koordinasi antar bagian. Untuk mengatasi hambatan tersebut, diperlukan peningkatan fasilitas pendukung, pelatihan bagi pegawai, dan peningkatan koordinasi antar bagian.

Kantor Camat Lahewa di Kabupaten Nias Utara merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki peran penting dalam pelayanan publik. Sebagai ujung tombak pemerintahan di tingkat kecamatan, kantor ini bertanggung jawab untuk mengoordinasikan berbagai program pembangunan serta memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam menjalankan tugasnya, penting bagi pimpinan di kantor ini untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif agar kinerja pegawai dapat terus meningkat dan kebutuhan masyarakat dapat terpenuhi secara optimal.

Berdasarkan observasi peneliti, di Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara terdapat sejumlah fenomena yang mencerminkan permasalahan dalam kepemimpinan dan kinerja pegawai. Salah satu yang paling menonjol adalah rendahnya motivasi kerja di kalangan pegawai, yang terlihat dari tingkat kehadiran yang tidak konsisten, penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu, serta minimnya inisiatif dalam menjalankan pekerjaan. Beberapa pegawai terlihat hanya bekerja sebatas memenuhi kewajiban tanpa ada dorongan untuk memberikan hasil yang lebih optimal. Hal ini berdampak pada rendahnya kualitas pelayanan publik yang diberikan, sehingga masyarakat sering mengeluhkan keterlambatan dalam proses administrasi serta kurangnya responsivitas pegawai dalam melayani kebutuhan mereka. Fenomena ini kemungkinan besar dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang masih cenderung bersifat birokratis dan kurang fleksibel. Pemimpin lebih banyak menerapkan kontrol ketat terhadap pegawai tanpa memberikan ruang bagi mereka untuk berkembang atau mengemukakan ide-ide baru. Akibatnya, pegawai merasa terbebani oleh aturan yang kaku dan kehilangan kebebasan dalam mengeksekusi tugas mereka. Beberapa pegawai juga merasa bahwa

segala keputusan diambil secara sepihak oleh pimpinan tanpa melibatkan mereka dalam proses diskusi atau musyawarah. Hal ini menyebabkan rendahnya rasa memiliki terhadap organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada rendahnya loyalitas dan dedikasi pegawai dalam bekerja. Selain itu, komunikasi antara pemimpin dan pegawai juga menjadi faktor yang memperburuk kondisi ini. Dalam beberapa kesempatan, terdapat pegawai yang merasa tidak mendapatkan arahan yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab mereka. Ketidakjelasan instruksi ini membuat pegawai sering kali bingung dalam menentukan prioritas pekerjaan, sehingga berdampak pada ketidakefisienan dalam menjalankan tugas mereka. Bahkan, ada situasi di mana pegawai harus menunggu instruksi lebih lanjut sebelum dapat menyelesaikan suatu pekerjaan, yang memperlambat alur kerja secara keseluruhan. Komunikasi yang kurang efektif ini juga menghambat koordinasi antarpegawai, sehingga kerja sama tim menjadi tidak optimal dan target yang telah ditetapkan sulit untuk dicapai. Masalah lain yang muncul adalah kurangnya apresiasi terhadap pegawai yang menunjukkan kinerja baik. Beberapa pegawai merasa bahwa usaha mereka dalam bekerja tidak mendapatkan penghargaan atau pengakuan yang layak dari pimpinan. Padahal, dalam lingkungan kerja yang sehat, pemberian apresiasi atau insentif dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan semangat dan motivasi pegawai. Ketika pegawai merasa dihargai atas kinerjanya, mereka cenderung lebih bersemangat dan berkomitmen dalam bekerja. Namun, di Kantor Camat Lahewa, masih ditemukan kecenderungan bahwa keberhasilan pegawai dianggap sebagai sesuatu yang biasa saja, tanpa ada upaya khusus dari pimpinan untuk memberikan apresiasi atau penghargaan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik mengangkat judul **“STRATEGI GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT LAHEWA KABUPATEN NIAS UTARA.”**

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi fokus penelitiannya adalah memfokuskan hanya membahas tentang Strategi Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana strategi gaya kepemimpinan di Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara dalam meningkatkan kinerja pegawai?
2. Apa saja hambatan yang dihadapi dalam penerapan strategi gaya kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara?
3. Strategi apa yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui strategi gaya kepemimpinan di Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui hambatan yang dihadapi dalam penerapan strategi gaya kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara.

3. Untuk mengetahui Strategi apa yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari pada pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam bidang kepemimpinan dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi akademisi dan peneliti lainnya dalam memahami hubungan antara gaya kepemimpinan dengan peningkatan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti

Penelitian ini memberikan pengalaman dan pengetahuan langsung dalam menganalisis strategi gaya kepemimpinan serta faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Peneliti juga dapat mengembangkan kemampuan dalam menyusun solusi praktis yang relevan dengan kondisi organisasi.

- b. Bagi Lokasi Penelitian

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara sebagai acuan untuk mengevaluasi dan meningkatkan strategi kepemimpinan yang diterapkan, sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efektif.

- c. Bagi Fakultas Ekonomi

Penelitian ini dapat menjadi bahan tambahan literatur dan referensi di perpustakaan Fakultas Ekonomi, sehingga dapat mendukung proses pembelajaran mahasiswa terkait topik kepemimpinan dan kinerja pegawai.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi awal untuk pengembangan studi lebih lanjut mengenai strategi kepemimpinan dan kinerja pegawai, baik dengan metode yang lebih mendalam maupun dengan lingkup penelitian yang lebih luas.