

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Kecamatan Lahewa Kabupaten Nias Utara

Kantor Kecamatan Lahewa merupakan salah satu instansi pemerintahan di Kabupaten Nias Utara, Provinsi Sumatera Utara. Lahewa sendiri adalah sebuah kecamatan yang terletak di bagian barat laut Pulau Nias, dengan ibu kota kecamatan berada di Desa Pasar Lahewa. Kecamatan Lahewa memiliki sejarah panjang dalam struktur pemerintahan Kabupaten Nias Utara. Pada tahun 2000, melalui Peraturan Daerah Kabupaten Nias No. 6 Tahun 2000, Kecamatan Lahewa ditetapkan sebagai kecamatan definitif setelah sebelumnya merupakan kecamatan pembantu.

Seiring berjalannya waktu, Kantor Kecamatan Lahewa terus berkembang untuk memenuhi kebutuhan administratif masyarakat. Pada tahun 2025, dilakukan perencanaan pembangunan melalui Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang) untuk Rencana Kerja Pemerintahan Daerah Kabupaten Nias Utara Tahun 2026, yang dilaksanakan di Aula Serba Guna Kantor Kecamatan Lahewa. Beberapa usulan pembangunan yang diajukan antara lain rehabilitasi aula serba guna, pembangunan pagar kantor camat, perbaikan rumah dinas camat, serta pembangunan lapangan Merdeka.

Kantor Kecamatan Lahewa berfungsi sebagai pusat administrasi pemerintahan di tingkat kecamatan. Selain itu, kantor ini juga menjadi lokasi pelaksanaan berbagai kegiatan sosial dan keagamaan. Sebagai contoh, pada tahun 2025, Aula Kantor Camat Lahewa digunakan untuk acara peringatan Hari Lahir ke-102 Nahdlatul Ulama, yang dihadiri oleh berbagai tokoh agama dan masyarakat setempat.

Kantor Kecamatan Lahewa terletak di Desa Pasar Lahewa, Kecamatan Lahewa, Kabupaten Nias Utara, Sumatera Utara. Akses menuju kantor ini dapat ditempuh melalui jalan raya yang menghubungkan berbagai desa di sekitar kecamatan. Meskipun wilayah Lahewa memiliki topografi pegunungan yang menantang, upaya peningkatan infrastruktur terus dilakukan untuk mempermudah akses masyarakat ke kantor kecamatan .

4.1.2 Visi Misi Kabupaten Nias Utara

Adapun yang menjadi visi dan misi kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara adalah :

a. Visi

“Terwujudnya Nias Utara yang maju, Sejahtera dan Berkeadilan”

b. Misi

Misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan dan diwujutkan agar tujuan dapat terlaksana dan berhasil dengan baik sesuai dengan visi yang telah ditetapkan.

- 1) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang beriman, sehat dan produktif.
- 2) Meningkatkan kompetensi dan etos kerja Aparatur Sipil Negara dan Aparatur Pemerintah Desa.
- 3) Meningkatkan pembangunan sarana dan prasarana prioritas yang berkualitas.
- 4) Meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang berhasil keunggulan sumber daya lokal.
- 5) Menciptakan kondisi kehidupan sosial masyarakat yang harmoni dan berbudaya

4.1.3 Karakteristik Informan Penelitian

Pada uraian ini peneliti mengemukakan data penelitian yang merupakan data hasil yang diperoleh peneliti di lokasi penelitian, yaitu: kantor Kecamatan Lahewa Kabupaten Nias Utara, khususnya menjelaskan dan menganalisis Strategi Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara. Data yang disajikan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti sendiri kepada Camat, sekretaris dan pegawai. Sebagai narasumber dalam mengadakan observasi secara langsung pada lokasi penelitian guna memperoleh data secara langsung yang berhubungan dengan masalah penelitian. Peneliti akan menguraikan pembahasan secara teoritis maupun secara langsung pada objek penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi identitas narasumber adalah: nama, dan jabatan. Dalam penelitian ini narasumber berjumlah 5 orang yaitu: camat, sekretaris dan pegawai di kantor kecamatan Lahewa Nias Utara. Yang disajikan peneliti pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Nama – Nama Informan Kunci

No	Nama	Jabatan
1	Deritani Lase	Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara (Informan Kunci)

Sumber: *Olahan Peneliti, 2025*

Tabel 4.2
Nama – Nama Informan Pendukung

NO	Nama	Jabatan
1	Eduarman Zalukhu	Sekretaris Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara (Informan Utama)
2	Herniwati Lahagu, S.E	Kassubag Umum dan Keuangan Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara (Informan Pendukung)
3	Eliaki Gea	Subbaagian Program Kantor

		Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara (Informan Pendukung)
4	Marftina Zalukhu	Kasi PMDKantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara (Informan Pendukung)

Sember: *Olahan Peneliti, 2025*

4.2 Hasil Penelitian

Hasil penelitian merupakan suatu karya tulis ilmiah yang mengandung informasi atau keterangan yang didapat selama melaksanakan kegiatan penelitian dilapangan. Informasi atau keterangan tersebut didapat melalui wawancara mendalam secara langsung kepada informan, observasi dan dokumentasi sesuai dengan acuan yang telah ditetapkan. objek penelitian yang digunakan yaitu di Kantor camat lahewa yang dimana penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui strategi gaya kepemimpinan di Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara dalam meningkatkan kinerja pegawai, Untuk mengetahui hambatan yang dihadapi dalam penerapan strategi gaya kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara, Untuk mengetahui Strategi apa yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara. Berdasarkan teknik pengumpulan data dan teknik analisis data yang dilakukan oleh peneliti dengan tujuan penelitian, maka peneliti melaksanakan tahapan-tahapan tersebut dengan menggunakan draf wawancara sehingga didapatkan data dari informan yaitu terdiri dari 5 orang yaitu camat, sekretaris dan pegawai sebagai berikut:

4.2.1 Strategi Gaya Kepemimpinan di Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.

1. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan bapak Deritani Iase, (camat Lahewa kabupaten Nias Utara) pada hari Jumat, 2 Mei 2025 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, ***Bagaimana gaya kepemimpinan yang selama ini diterapkan di Kantor Camat Lahewa?*** Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Gaya kepemimpinan yang saya terapkan selama ini di Kantor Camat Lahewa adalah gaya kepemimpinan partisipatif. Saya berusaha melibatkan semua pegawai dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan kegiatan agar mereka merasa memiliki tanggung jawab bersama. Saya juga selalu membuka ruang diskusi, baik secara formal dalam rapat maupun secara informal, agar pegawai bisa menyampaikan saran dan masukan. Saya percaya bahwa jika pegawai dilibatkan dan dihargai pendapatnya, maka semangat kerja mereka akan meningkat. Selain itu, saya berusaha memberikan arahan dan motivasi secara langsung agar pekerjaan bisa dilakukan dengan baik dan suasana kerja tetap kondusif”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 13:00 WIB kepada bapak Eduarman Zalukhu (Sekretaris Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara) dimana beliau mengatakan bahwa:

“gaya kepemimpinan yang diterapkan di Kantor Camat Lahewa cukup terbuka, namun dalam praktiknya masih ada beberapa hal yang bisa ditingkatkan. Memang benar pimpinan memberi ruang untuk diskusi, tetapi tidak semua saran dari pegawai langsung ditindaklanjuti atau dijadikan bahan pertimbangan. Kadang-kadang keputusan masih lebih banyak ditentukan oleh pimpinan sendiri. Selain itu, ada pegawai yang merasa belum sepenuhnya terlibat dalam kegiatan penting, sehingga kurang maksimal dalam memberikan kontribusi. Menurut saya, gaya kepemimpinan

sudah cukup baik, namun masih perlu lebih konsisten dalam mendengarkan dan melibatkan semua pegawai agar benar-benar terasa partisipatif”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka peneliti dapat menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan di Kantor Camat Lahewa telah mengarah pada partisipatif dan terbuka. Namun, dalam pelaksanaannya masih diperlukan peningkatan, terutama dalam hal konsistensi keterlibatan pegawai dan tindak lanjut terhadap masukan yang diberikan. Hal ini penting agar kepemimpinan yang terbuka benar-benar terasa dan berdampak positif pada kinerja seluruh pegawai.

2. Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan informan Ibu Herniwati Lahagu (Kassubag Umum dan Kepegawaian Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara) pada hari Jumat, 2 Mei 2025 pukul 10”00 WIB dengan pertanyaan, ***Seberapa efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan saat ini dalam meningkatkan kinerja pegawai?*** Dimana beliau mengatakan bahwa:

“menurut saya, gaya kepemimpinan yang diterapkan saat ini cukup efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pimpinan sering melibatkan kami dalam diskusi sebelum mengambil keputusan, sehingga kami merasa dihargai dan lebih semangat bekerja. Selain itu, pimpinan juga sering memberikan motivasi secara langsung dan memperhatikan kebutuhan pegawai, seperti memberi waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas atau memberi masukan yang membangun. Hal ini membuat suasana kerja lebih nyaman dan produktif. Bagi saya pribadi, gaya kepemimpinan yang terbuka seperti ini sangat membantu dalam meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 13:00 WIB kepada

bapak Eliaki Gea (Kasuubag Program Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara) dimana beliau mengatakan bahwa:

“Saya melihat bahwa gaya kepemimpinan yang ada saat ini memang sudah ada upaya untuk membangun komunikasi dan kerja sama, namun dalam pelaksanaannya masih belum konsisten. Kadang-kadang keputusan diambil tanpa melibatkan bagian tertentu, sehingga menimbulkan kebingungan di lapangan. Selain itu, belum semua pegawai mendapatkan perlakuan yang merata, terutama dalam hal pembagian tugas atau kesempatan mengikuti pelatihan. Jadi, meskipun ada niat baik dari pimpinan, penerapannya masih bisa diperbaiki agar kinerja pegawai bisa lebih maksimal”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, gaya kepemimpinan yang diterapkan di kantor sudah menunjukkan arah yang positif, terutama dalam membangun komunikasi dan keterlibatan pegawai. Namun demikian, masih ada kelemahan dalam konsistensi penerapan dan pemerataan kebijakan, yang perlu diperhatikan agar efektivitas kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai benar-benar optimal.

3. Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan informan Ibu Marfina Zalukhu (Kasi PMD Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara), pada hari Jumat, 2 Mei 2025 pukul 10”00 WIB dengan pertanyaan, ***Bagaimana Bapak/Ibu menilai gaya kepemimpinan yang diterapkan di kantor ini?*** Dimana beliau mengatakan bahwa:

“gaya kepemimpinan di kantor ini sudah cukup berjalan, hanya saja masih ada beberapa hal yang bisa ditingkatkan. Misalnya, dalam beberapa situasi tertentu, keputusan masih lebih banyak didominasi oleh pimpinan tanpa proses diskusi yang menyeluruh dengan staf. Meskipun kami tetap melaksanakan tugas dengan baik, akan lebih baik jika komunikasi bisa lebih terbuka dan dua arah. Saya percaya,

dengan pendekatan yang lebih partisipatif, suasana kerja bisa jadi lebih kondusif dan pegawai bisa lebih termotivasi karena merasa lebih dilibatkan”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka peneliti dapat menjelaskan bahwa bahwa gaya kepemimpinan di kantor ini secara umum dianggap cukup baik dan mendukung kinerja pegawai. Namun, masih ada ruang untuk perbaikan, khususnya dalam hal komunikasi yang lebih terbuka dan partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan. Pendekatan yang lebih kolaboratif dapat membantu meningkatkan semangat kerja dan rasa tanggung jawab pegawai secara menyeluruh.

4. Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan informan bapak Deritani Iase, (camat Lahewa kabupaten Nias Utara) pada hari Jumat, 2 Mei 2025 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, ***Strategi apa yang Bapak/Ibu gunakan dalam meningkatkan kinerja pegawai?*** Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Dalam meningkatkan kinerja pegawai, saya menerapkan strategi kepemimpinan yang terbuka dan partisipatif. Saya berusaha menciptakan suasana kerja yang nyaman, di mana setiap pegawai merasa dihargai dan diberi ruang untuk menyampaikan ide dan pendapat. Selain itu, saya rutin mengadakan rapat evaluasi mingguan untuk memantau progres kerja serta memberikan arahan dan motivasi secara langsung. Saya juga berusaha memberikan contoh yang baik dalam disiplin waktu dan tanggung jawab, supaya bisa menjadi panutan bagi staf. Saya percaya bahwa komunikasi yang baik, kepercayaan, dan pemberian tanggung jawab yang sesuai akan meningkatkan semangat kerja pegawai”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 13:00 WIB kepada bapak Eduarman Zalukhu (Sekretaris Camat Lahewa Kabupaten

Nias Utara) dimana beliau mengatakan bahwa:

“meskipun sudah ada strategi yang dilakukan pimpinan untuk meningkatkan kinerja, masih ada beberapa hal yang bisa diperbaiki. Misalnya, belum semua pegawai mendapatkan tugas yang sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan mereka. Selain itu, pelatihan atau pembinaan kerja masih sangat jarang dilakukan, sehingga pegawai kurang berkembang dalam keterampilan. Dalam hal motivasi, penghargaan atas kerja keras juga belum merata, sehingga semangat kerja di antara pegawai tidak sama. Saya merasa perlu ada sistem yang lebih terstruktur dalam pembinaan dan pemberian apresiasi agar hasil kerja bisa lebih maksimal.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka peneliti dapat menjelaskan bahwa pimpinan sudah berupaya menerapkan strategi partisipatif dan membangun komunikasi yang baik untuk mendorong kinerja pegawai. Namun, dari sisi pelaksana, masih terdapat beberapa kekurangan seperti penempatan tugas yang kurang tepat, minimnya pelatihan, dan belum meratanya sistem penghargaan. Hal ini menunjukkan bahwa strategi yang sudah dijalankan perlu terus dievaluasi dan disempurnakan agar hasilnya bisa lebih merata dan berdampak positif terhadap seluruh pegawai.

5. Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan informan Bapak Herniwati Lahagu (Kassubag Umum dan Kepegawaian Kantor Camat Lahewa Kabupaten nias Utara) pada hari Jumat, 2 Mei 2025 pukul 10”00 WIB dengan pertanyaan, ***Bagaimana komunikasi antara pimpinan dengan pegawai dalam menyampaikan kebijakan dan arahan kerja?*** Dimana beliau mengatakan bahwa:

“komunikasi antara pimpinan dan pegawai selama ini sudah berjalan dengan baik. Setiap kebijakan dan arahan

kerja selalu kami sampaikan melalui rapat mingguan, pengumuman resmi, dan juga melalui grup komunikasi internal seperti WhatsApp. Kami juga terbuka untuk menerima masukan dari pegawai, terutama jika ada kendala di lapangan. Saya selalu berusaha menjelaskan setiap kebijakan dengan bahasa yang mudah dimengerti, agar semua pegawai bisa memahami dan menjalankannya sesuai harapan. Selain itu, saya sering melakukan kunjungan langsung ke ruangan atau unit kerja agar komunikasi lebih dekat dan langsung”.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 13:00 WIB kepada bapak Eliaki Gea (Kasuubag Program Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara) dimana beliau mengatakan bahwa:

“komunikasi antara pimpinan dan pegawai sudah berjalan, tetapi kadang belum sepenuhnya efektif. Beberapa kebijakan atau arahan sering kali disampaikan secara mendadak, sehingga pegawai belum siap untuk langsung melaksanakannya. Kadang juga informasi tidak tersampaikan secara merata ke semua pegawai, terutama yang tidak ikut dalam rapat. Meskipun sudah ada grup komunikasi, namun tidak semua pegawai aktif memantau, sehingga masih terjadi miskomunikasi. Saya rasa perlu ada sistem komunikasi yang lebih tertib dan terstruktur, misalnya dengan membuat notulen atau ringkasan arahan yang dibagikan secara resmi kepada semua staf”.

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka peneliti dapat menjelaskan bahwa komunikasi antara pimpinan dan pegawai sudah dilakukan, namun masih ada ruang untuk perbaikan. Pimpinan merasa telah menyampaikan arahan secara terbuka dan langsung, sementara staf menyampaikan perlunya sistem komunikasi yang lebih rapi dan menyeluruh agar

tidak terjadi kesalah pahaman. Maka dari itu, peningkatan efektivitas komunikasi internal sangat penting untuk mendukung kelancaran pelaksanaan kebijakan di kantor.

6. Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan informan Ibu Marfina Zalukhu (Kasi PMD Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara), pada hari Jumat, 2 Mei 2025 pukul 10”00 WIB dengan pertanyaan, ***Apakah kepemimpinan yang diterapkan membantu dalam meningkatkan produktivitas kerja Bapak/Ibu?*** Dimana beliau mengatakan bahwa:

“kami berusaha mendorong kinerja pegawai dengan memberikan tugas yang sesuai dengan kebutuhan kantor. Namun, kami juga menyadari masih ada beberapa keterbatasan, seperti belum semua pegawai mendapatkan pelatihan yang mendukung peningkatan kemampuan kerja mereka. Terkadang, strategi yang dijalankan belum berjalan secara konsisten karena berbagai faktor, seperti keterbatasan waktu atau kurangnya koordinasi. Kami juga masih dalam proses menata sistem kerja agar lebih efisien. Walaupun begitu, kami tetap berupaya melakukan pembinaan dan mengingatkan pegawai tentang tanggung jawab mereka, meskipun belum semua bisa optimal. Harapannya, ke depan ada perbaikan yang lebih terstruktur”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka peneliti dapat menjelaskan bahwa informan utama cenderung optimis dan aktif dalam menerapkan strategi peningkatan kinerja pegawai melalui motivasi dan pendekatan personal. Sementara itu, kasubag umum menyampaikan secara halus bahwa ada upaya peningkatan, namun masih terdapat hambatan internal yang membuat strategi belum berjalan optimal. Kedua pandangan ini mencerminkan perbedaan sudut pandang antara pelaksana langsung dan pihak yang lebih bertanggung

jawab dalam aspek administratif, namun sama-sama mengarah pada keinginan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

7. Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan informan bapak Deritani Iase, (camat Lahewa kabupaten nias utara) pada hari Jumat, 2 Mei 2025 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, ***Bagaimana Bapak/Ibu memastikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan sesuai dengan kebutuhan pegawai?*** Dimana beliau mengatakan bahwa:

“saya selalu berusaha menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kondisi dan kebutuhan pegawai. Saya sering mengajak mereka berdiskusi dalam rapat rutin, mendengarkan masukan, dan memberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat. Dengan pendekatan terbuka seperti ini, saya dapat mengetahui apa yang mereka butuhkan agar bisa bekerja lebih baik. Selain itu, saya juga memperhatikan situasi individu, seperti beban kerja atau kondisi pribadi mereka, agar bisa memberikan dukungan yang tepat. Saya yakin bahwa kepemimpinan yang terbuka dan partisipatif adalah yang paling sesuai diterapkan di lingkungan kerja kami saat ini.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 13:00 WIB kepada bapak Eduarman Zalukhu (Sekretaris Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara) dimana beliau mengatakan bahwa:

“pimpinan sudah berusaha menerapkan gaya kepemimpinan yang baik, namun masih ada beberapa hal yang perlu disesuaikan lagi. Misalnya, tidak semua pegawai merespons dengan baik gaya komunikasi yang digunakan, terutama saat penyampaian tugas yang mendadak atau belum jelas. Saya juga melihat bahwa tidak semua pegawai diberi kesempatan yang sama untuk

menyampaikan pendapat. Mungkin diperlukan pendekatan yang lebih personal agar setiap pegawai merasa lebih diperhatikan dan didukung sesuai kebutuhannya. Jadi, menurut saya, gaya kepemimpinan sudah cukup baik, tetapi masih bisa lebih disesuaikan lagi dengan karakter pegawai yang berbeda-beda”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka peneliti dapat menjelaskan bahwa bahwa pimpinan telah menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif dan terbuka untuk menyesuaikan diri dengan kebutuhan pegawai. Namun, masih ada ruang perbaikan, terutama dalam pendekatan yang lebih merata dan personal, agar setiap pegawai merasa didengar dan didukung secara optimal. Keselarasan antara gaya kepemimpinan dan kebutuhan pegawai sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

8. Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan Ibu Herniwati Lahagu (Kassubag Umum dan Kepegawaian Kantor Camat Lahewa Kabupaten nias Utara) pada hari Jumat, 2 Mei 2025 pukul 10”00 WIB dengan pertanyaan, ***Bagaimana cara Bapak/Ibu dalam membantu pegawai menghadapi tantangan pekerjaan mereka sehari-hari?*** Dimana beliau mengatakan bahwa:

“saya selalu berusaha mendampingi pegawai jika mereka mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas. Saya terbuka untuk berdiskusi, baik secara formal maupun santai, agar mereka merasa nyaman menyampaikan kendala yang mereka hadapi. Selain itu, saya juga memberi arahan secara langsung jika ada tugas baru yang belum mereka pahami. Saya percaya bahwa jika kita saling terbuka dan mau bekerja sama, semua tantangan bisa diatasi. Bahkan, saya kadang ikut turun langsung membantu mereka agar pekerjaan bisa selesai tepat waktu. Menurut saya, kehadiran pimpinan di

tengah-tengah pegawai sangat penting untuk memberikan semangat.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 13:00 WIB kepada bapak Eliaki Gea (Kasubag Program Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara) dimana beliau mengatakan bahwa:

“Saya memahami bahwa pegawai menghadapi banyak tantangan, tetapi saya percaya bahwa setiap pegawai juga harus memiliki inisiatif dalam menyelesaikan tugasnya. Sebagai kepala subbagian, saya lebih fokus pada pengaturan administratif dan koordinasi umum, jadi saya tidak selalu bisa mendampingi mereka secara langsung. Namun, jika ada yang datang dan bertanya, tentu saya bantu sebisanya. Saya juga merasa penting untuk memberi kepercayaan kepada pegawai agar mereka bisa belajar mandiri dan bertanggung jawab atas tugasnya. Menurut saya, dukungan tidak harus selalu berupa bantuan langsung, tapi bisa juga melalui pengaturan kerja yang lebih terstruktur”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka peneliti dapat menjelaskan menunjukkan pendekatan yang berbeda dalam membantu pegawai menghadapi tantangan pekerjaan. Informan utama cenderung bersikap aktif, terbuka, dan langsung terlibat dalam membantu pegawai, sementara kasubag umum lebih menekankan pada kemandirian dan struktur kerja. Keduanya sama-sama ingin membantu pegawai, namun dengan cara dan sudut pandang yang berbeda sesuai peran dan tanggung jawab masing-masing.

9. Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan informan Ibu Marfina Zalukhu (Kasi PMD Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara), pada hari Jumat, 2 Mei 2025 pukul 10”00 WIB dengan pertanyaan, ***Menurut Bapak/Ibu, bagaimana***

komunikasi antara pimpinan dengan pegawai dalam menyampaikan kebijakan dan arahan kerja? Dimana beliau mengatakan bahwa:

“komunikasi antara pimpinan dan pegawai sudah berjalan, namun masih perlu ditingkatkan. Memang informasi kebijakan biasanya disampaikan lewat rapat atau grup pesan, tapi kadang ada pegawai yang tidak langsung mengerti karena penyampaiannya kurang rinci atau tergesa-gesa. Kami juga jarang diberikan ruang untuk memberikan masukan balik secara terbuka. Saya rasa, jika komunikasi lebih terstruktur dan dua arah, mungkin pelaksanaan kebijakan bisa lebih efektif dan tidak menimbulkan salah paham di lapangan”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka peneliti dapat menjelaskan bahwa komunikasi antara pimpinan dan pegawai di Kantor Camat Lahewa pada dasarnya sudah berlangsung, namun terdapat perbedaan pengalaman dan persepsi. Beberapa pegawai merasa komunikasi sudah cukup jelas dan terbuka, sementara yang lain melihat masih ada ruang untuk perbaikan, terutama dalam hal kejelasan, waktu penyampaian, dan kesempatan untuk berdiskusi dua arah. Hal ini menunjukkan pentingnya komunikasi yang tidak hanya satu arah, tetapi juga memberi ruang untuk klarifikasi dan umpan balik agar pelaksanaan kerja lebih optimal.

10. Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan informan bapak Deritani Iase, (camat lahewa kabupaten nias utara) pada hari Jumat, 2 mei 2025 pukul 10”00 WIB dengan pertanyaan, **Bagaimana peran komunikasi dalam kepemimpinan yang Bapak/Ibu jalankan di kantor ini?** Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Menurut saya, komunikasi memegang peran yang sangat penting dalam kepemimpinan di kantor ini. Saya selalu

berusaha menjaga komunikasi yang terbuka dengan semua pegawai, baik secara formal maupun informal. Setiap minggu kami mengadakan rapat untuk menyampaikan arahan, mengevaluasi pekerjaan, dan mendengar masukan dari staf. Selain itu, saya juga sering mengajak pegawai berdiskusi secara langsung jika ada hal-hal yang perlu dibicarakan. Dengan cara ini, saya berharap semua informasi bisa tersampaikan dengan baik dan tidak menimbulkan kesalahpahaman. Komunikasi yang baik membuat suasana kerja lebih nyaman dan kinerja pegawai pun bisa meningkat”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 13:00 WIB kepada bapak Eduarman Zalukhu (Sekretaris Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara) dimana beliau mengatakan bahwa:

“Komunikasi sebenarnya memang penting dalam kepemimpinan, namun menurut saya, masih ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan. Kadang-kadang informasi dari pimpinan belum disampaikan secara merata ke seluruh pegawai. Misalnya, ada perubahan jadwal kegiatan atau kebijakan yang terkadang diketahui oleh sebagian staf saja. Hal ini bisa menimbulkan kebingungan dan kurangnya koordinasi di lapangan. Saya memahami bahwa pimpinan sudah berusaha menjalin komunikasi, namun ke depan mungkin bisa dibuat sistem penyampaian informasi yang lebih terstruktur, seperti melalui grup resmi atau notulensi yang dibagikan ke semua bagian. Dengan begitu, komunikasi akan menjadi lebih efektif dan tidak hanya bergantung pada pertemuan langsung”.

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka peneliti dapat menjelaskan bahwa bahwa komunikasi dalam kepemimpinan di Kantor Camat Lahewa sudah dijalankan dengan

pendekatan terbuka dan partisipatif, terutama menurut pimpinan. Namun, masih terdapat celah dalam penyampaian informasi secara merata dan sistematis menurut pihak sekretaris. Oleh karena itu, dibutuhkan perbaikan dalam mekanisme komunikasi agar seluruh pegawai bisa mendapatkan informasi yang sama secara cepat dan jelas.

11. Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan informan Bapak Herniwati Lahagu (Kassubag Umum dan Kepegawaian Kantor Camat Lahewa Kabupaten nias Utara) pada hari Jumat, 2 Mei 2025 pukul 10”00 WIB dengan pertanyaan, ***Menurut Ibu/Bapak, bagaimana pentingnya pelatihan dan pengembangan pegawai dalam meningkatkan kinerja mereka?*** Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Menurut saya, pelatihan dan pengembangan pegawai itu sangat penting untuk meningkatkan kinerja. Dengan pelatihan, pegawai bisa mendapatkan pengetahuan dan keterampilan baru yang sesuai dengan perkembangan pekerjaan. Misalnya, saat ada sistem atau aplikasi baru yang digunakan, pelatihan bisa membantu pegawai memahami cara penggunaannya dengan benar. Selain itu, pelatihan juga membuat pegawai lebih percaya diri dan termotivasi karena merasa diperhatikan oleh pimpinan. Saya pribadi merasa lebih semangat bekerja setelah mengikuti pelatihan yang relevan dengan tugas saya. Jadi menurut saya, pelatihan bukan hanya penting, tapi seharusnya dilakukan secara rutin”.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 13:00 WIB kepada bapak Eliaki Gea (Kasuubag Program Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara) dimana beliau mengatakan bahwa:

“Saya setuju bahwa pelatihan dan pengembangan pegawai memang bermanfaat, tapi menurut saya,

pelaksanaannya perlu disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi kantor. Tidak semua pelatihan langsung berdampak besar pada kinerja, apalagi jika tidak sesuai dengan tugas harian pegawai. Kadang juga, pelatihan butuh biaya dan waktu, sementara beban kerja di kantor cukup tinggi. Jadi, saya pikir, pelatihan sebaiknya dilakukan secara selektif dan bertahap, supaya tidak mengganggu pekerjaan yang sedang berjalan. Yang lebih penting menurut saya adalah pembinaan langsung dari atasan yang rutin, karena itu lebih cepat dan langsung menyentuh kebutuhan kerja pegawai”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka peneliti dapat menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan pegawai memang dianggap penting dalam meningkatkan kinerja, namun pendekatannya bisa berbeda. Ada yang melihatnya sebagai kebutuhan rutin yang memotivasi pegawai, namun ada juga yang menilai pelatihan perlu disesuaikan dengan kondisi dan dilakukan secara selektif agar tidak mengganggu aktivitas kerja. Kedua pandangan ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merancang strategi pengembangan pegawai yang efektif dan efisien.

12. Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan informan Ibu Marfina Zalukhu (Kasi PMD Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara), pada hari Jumat, 2 Mei 2025 pukul 10”00 WIB dengan pertanyaan, ***Bagaimana kebijakan kantor dalam memberikan dukungan dan motivasi kepada pegawai?*** Dimana beliau mengatakan bahwa:

“kantor sudah berusaha memberikan dukungan dan motivasi kepada pegawai, tetapi menurut saya masih bisa lebih ditingkatkan. Saat ini bentuk motivasi masih lebih banyak berupa dukungan moral, seperti pengarahan atau pujian dari pimpinan. Namun, dukungan dalam bentuk

fasilitas kerja atau penghargaan nyata, seperti bonus kinerja atau pelatihan pengembangan diri, masih belum maksimal. Beberapa pegawai merasa kurang diperhatikan dari segi peningkatan kapasitas kerja. Saya memahami bahwa mungkin ada keterbatasan anggaran, tapi menurut saya sebaiknya ada kebijakan yang lebih terstruktur dalam memberi motivasi agar semua pegawai merasa lebih dihargai dan bersemangat”.

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka peneliti dapat menjelaskan bahwa kebijakan kantor dalam memberikan dukungan dan motivasi sudah ada dan dirasakan oleh pegawai, khususnya dalam bentuk komunikasi dan perhatian dari pimpinan. Namun demikian, masih terdapat harapan agar bentuk motivasi yang diberikan bisa lebih konkret dan merata, misalnya melalui pelatihan atau penghargaan nyata, sehingga motivasi kerja pegawai bisa meningkat secara menyeluruh.

13. Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan informan bapak Deritani lase, (camat lahewa kabupaten nias utara) pada hari Jumat, 2 mei 2025 pukul 10”00 WIB dengan pertanyaan, ***Menurut Bapak/Ibu, sejauh mana efektivitas strategi kepemimpinan dalam meningkatkan produktivitas pegawai?*** Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Saya menilai bahwa strategi kepemimpinan yang kami terapkan sejauh ini cukup efektif dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Kami berusaha membangun komunikasi yang terbuka dan memberi ruang bagi staf untuk menyampaikan ide atau kendala yang mereka hadapi. Selain itu, kami juga menerapkan pendekatan partisipatif, sehingga pegawai merasa lebih dihargai dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dalam beberapa bulan terakhir, kami melihat peningkatan dalam penyelesaian tugas tepat waktu dan lebih banyak inisiatif

yang datang dari pegawai itu sendiri. Kami juga terus memberi motivasi, baik secara formal maupun informal, untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 13:00 WIB kepada bapak Eduarman Zalukhu (Sekretaris Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara) dimana beliau mengatakan bahwa:

“Selama ini, pelatihan atau bimbingan secara langsung dari pimpinan belum terlalu sering kami terima. Biasanya kami belajar secara mandiri atau saling berbagi informasi dengan rekan kerja saat menghadapi kendala. Walaupun pimpinan kadang memberikan arahan umum, bimbingan yang bersifat mendalam atau terstruktur belum terlalu rutin dilakukan. Kami berharap ke depannya ada lebih banyak pelatihan atau pendampingan yang bisa membantu kami meningkatkan keterampilan kerja secara maksimal”.

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka peneliti dapat menjelaskan bahwa Bimbingan dari pimpinan masih perlu ditingkatkan agar bisa lebih membantu dalam pengembangan keterampilan kerja pegawai secara menyeluruh.

14. Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan informan Ibu Marfina Zalukhu (Kasi PMD Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara), pada hari Jumat, 2 Mei 2025 pukul 10”00 WIB dengan pertanyaan, ***Menurut Bapak/Ibu, bagaimana efektivitas strategi kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai?*** Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Menurut saya, strategi kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja sudah ada, namun masih bisa ditingkatkan lagi. Beberapa kebijakan memang sudah berjalan, tetapi belum sepenuhnya diterapkan secara konsisten kepada semua pegawai. Kadang ada perbedaan dalam penanganan masalah kedisiplinan, sehingga pegawai

kurang merasa terdorong untuk selalu taat aturan. Dengan perbaikan sistem pengawasan dan pendekatan yang lebih menyeluruh, saya percaya kedisiplinan pegawai bisa lebih ditingkatkan lagi”.

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka peneliti dapat menjelaskan bahwa **pelayanan publik memerlukan keseimbangan antara kesiapan petugas dan kedisiplinan masyarakat**, agar pelayanan dapat berjalan dengan lancar dan adil bagi semua.

4.2.2 Hambatan Yang Dihadapi Dalam Penerapan Strategi Gaya Kepemimpinan Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara

1. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan bapak Deritani lase, (camat lahewa kabupaten nias utara) pada hari Jumat, 2 mei 2025 pukul 10”00 WIB dengan pertanyaan, ***Bagaimana Bapak/Ibu mengatasi hambatan yang muncul dalam implementasi kepemimpinan?*** Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Dalam menghadapi hambatan, saya selalu berusaha mengedepankan komunikasi yang terbuka dengan seluruh staf. Saya percaya bahwa kepemimpinan yang baik tidak hanya memberi perintah, tetapi juga mampu mendengarkan dan memahami kendala yang dihadapi bawahan. Jika ada perbedaan pendapat atau ketidaksepahaman, saya mencoba untuk menyelesaikannya dengan musyawarah. Saya juga sering memberikan motivasi dan dorongan agar pegawai tetap semangat meski ada tantangan. Selain itu, saya melakukan evaluasi rutin untuk melihat apa yang belum berjalan dengan baik, lalu bersama-sama mencari solusinya”.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan

pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 13:00 WIB kepada bapak Eduarman Zalukhu (Sekretaris Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara) dimana beliau mengatakan bahwa:

“Kami memang mencoba menerapkan kepemimpinan yang baik, tetapi hambatan tetap ada, seperti kurangnya partisipasi dari beberapa staf atau kurang jelasnya arahan di awal. Terkadang keputusan yang diambil belum melibatkan semua pihak secara menyeluruh, sehingga ada yang merasa kurang dilibatkan. Saya pribadi merasa bahwa perlu ada peningkatan dalam cara menyampaikan kebijakan agar lebih mudah dipahami oleh seluruh pegawai. Koordinasi antar bagian juga masih bisa ditingkatkan agar tidak terjadi salah paham. Kami berusaha memperbaiki hal ini secara perlahan”.

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka peneliti dapat menjelaskan bahwa Camat menanggapi dengan pendekatan positif melalui komunikasi, motivasi, dan evaluasi, sementara sekretaris secara halus menunjukkan bahwa masih ada kekurangan, terutama dalam hal partisipasi dan kejelasan arahan. Ini menunjukkan bahwa walaupun ada upaya dari pimpinan, keberhasilan kepemimpinan juga sangat bergantung pada keterlibatan semua pihak dan perbaikan berkelanjutan dalam komunikasi serta koordinasi.

2. Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan informan Ibu Herniwati Lahagu (Kassubag Umum dan Kepegawaian Kantor Camat Lahewa Kabupaten nias Utara) pada hari Jumat, 2 Mei 2025 pukul 10”00 WIB dengan pertanyaan, ***Menurut Ibu/Bapak, apakah ada aspek dalam kepemimpinan yang masih perlu ditingkatkan untuk mencapai hasil yang lebih baik?*** Dimana beliau mengatakan bahwa:

“kepemimpinan yang ada saat ini sudah berjalan dengan cukup baik. Pimpinan mampu memberikan arahan yang

jelas, mengambil keputusan dengan tegas, dan memberi motivasi kepada staf. Namun, saya melihat masih ada ruang untuk peningkatan, terutama dalam hal komunikasi dua arah. Kadang-kadang, staf di bagian bawah belum cukup dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan, padahal masukan mereka bisa sangat berguna. Jika kepemimpinan lebih terbuka terhadap diskusi dan pendapat dari berbagai level, saya yakin hasil kerja bisa lebih maksimal lagi”.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 13:00 WIB kepada bapak Eliaki Gea (Kasubag Program Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara) dimana beliau mengatakan bahwa:

“kepemimpinan yang ada sudah cukup memenuhi kebutuhan organisasi saat ini. Setiap kebijakan yang dibuat sudah disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan yang ada. Namun, mungkin ada beberapa hal yang bisa disesuaikan lebih baik lagi, seperti pengaturan waktu dalam menyampaikan tugas dan evaluasi. Bukan berarti kepemimpinannya kurang, tapi kadang kami di bagian program merasa perlu waktu lebih untuk memahami dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang cukup cepat. Jadi, bukan perbaikan besar yang diperlukan, tapi lebih kepada penyesuaian yang berkelanjutan”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka peneliti dapat menjelaskan bahwa kepemimpinan saat ini telah berjalan cukup baik dan memenuhi kebutuhan organisasi. Namun, tetap ada beberapa aspek yang dapat ditingkatkan. Kasubag Umum menekankan pentingnya komunikasi dua arah dan pelibatan staf dalam proses pengambilan keputusan. Sementara itu, Kasubag Program secara halus menyampaikan perlunya penyesuaian dalam ritme kerja dan penyampaian tugas.

Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan sudah cukup baik, peningkatan di aspek komunikasi dan manajemen waktu tetap penting untuk mencapai hasil yang lebih optimal.

3. Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan informan Ibu Marfina Zalukhu (Kasi PMD Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara), pada hari Jumat, 2 Mei 2025 pukul 10⁰⁰ WIB dengan pertanyaan, ***Apa kendala terbesar yang Bapak/Ibu hadapi dalam menjalankan tugas sehari-hari?*** Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Walaupun tugas kami berjalan sesuai rencana, namun ada beberapa kendala yang cukup terasa, khususnya dalam hal keterbatasan data dan kurangnya sinkronisasi informasi antarbagian. Terkadang hal ini menghambat penyusunan program karena data yang diperlukan tidak tersedia tepat waktu atau tidak akurat. Koordinasi antardivisi masih perlu ditingkatkan agar pekerjaan bisa lebih efisien. Selain itu, beban kerja yang cukup tinggi dengan sumber daya terbatas juga menjadi tantangan tersendiri dalam menyusun dan melaksanakan program kerja secara optimal”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka peneliti dapat menjelaskan bahwa kedua informan mengakui adanya tantangan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Kasubag Umum lebih menekankan bahwa kendala yang dihadapi masih dalam batas wajar dan dapat diatasi dengan kerja sama tim, menunjukkan pandangan yang positif terhadap situasi kerja. Sementara itu, Kasubag Program menyampaikan kendala secara halus namun jelas, seperti kurangnya sinkronisasi dan ketersediaan data, yang secara tidak langsung menunjukkan perlunya perbaikan koordinasi antarbagian. Kedua pandangan ini menunjukkan bahwa meskipun ada upaya penyelesaian masalah, masih dibutuhkan peningkatan sistem kerja agar tugas dapat

dijalankan lebih efektif.

4. Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan informan bapak Deritani Iase, (camat Lahewa kabupaten nias utara) pada hari Jumat, 2 Mei 2025 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, ***Apakah Bapak/Ibu pernah menerapkan pendekatan kepemimpinan yang berbeda dalam situasi tertentu? Jika iya, bagaimana hasilnya?*** Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Ya, saya pernah menerapkan pendekatan kepemimpinan yang berbeda, terutama ketika menghadapi situasi darurat atau ketika ada perbedaan pendapat antar staf. Misalnya, pada kondisi tertentu saya lebih menggunakan pendekatan partisipatif agar seluruh staf merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Namun, dalam keadaan yang mendesak, saya juga tidak ragu menggunakan pendekatan yang lebih tegas agar keputusan bisa diambil dengan cepat. Hasilnya cukup positif, karena dengan fleksibilitas ini, staf menjadi lebih menghargai proses kerja dan merasa lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya. Saya merasa bahwa setiap situasi memang membutuhkan gaya kepemimpinan yang tepat agar hasil yang dicapai bisa maksimal”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 13:00 WIB kepada bapak Eduarman Zalukhu (Sekretaris Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara) dimana beliau mengatakan bahwa:

“Selama ini saya cenderung menggunakan pendekatan kepemimpinan yang konsisten dan tidak terlalu sering mengubah gaya, karena menurut saya, staf lebih mudah bekerja jika sudah terbiasa dengan pola kepemimpinan yang tetap. Memang ada situasi khusus, seperti saat ada perubahan kebijakan dari pusat, namun saya lebih memilih untuk menyesuaikan komunikasi dan koordinasi

daripada mengubah gaya memimpin secara keseluruhan. Saya khawatir jika terlalu sering berganti pendekatan, bisa menimbulkan kebingungan di kalangan staf. Jadi, saya lebih memilih pendekatan yang stabil dan berkelanjutan dalam memimpin”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka peneliti dapat menjelaskan bahwa penerapan pendekatan kepemimpinan yang berbeda tergantung pada cara pandang dan gaya masing-masing pimpinan. Camat melihat bahwa fleksibilitas dalam kepemimpinan bisa memberikan hasil positif sesuai kebutuhan situasi. Sementara itu, sekretaris lebih memilih konsistensi agar tercipta kestabilan dalam lingkungan kerja. Keduanya memiliki tujuan yang sama, yaitu menciptakan suasana kerja yang baik dan produktif, namun melalui pendekatan yang berbeda.

5. Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan informan Bapak Herniwati Lahagu (Kassubag Umum dan Kepegawaian Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara) pada hari Jumat, 2 Mei 2025 pukul 10”00 WIB dengan pertanyaan, ***Seberapa efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan saat ini dalam meningkatkan kinerja pegawai?*** Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan pegawai sangat penting agar pegawai tetap semangat dan produktif. Kami di bagian umum selalu berusaha menciptakan suasana kerja yang nyaman dan memperhatikan kebutuhan pegawai, misalnya dengan memberikan waktu istirahat yang cukup, memperhatikan beban kerja, dan menjaga komunikasi yang baik antara pimpinan dan staf. Selain itu, kami juga mendorong adanya kegiatan kebersamaan, seperti senam pagi atau pertemuan informal yang dapat mengurangi stres dan

mempererat hubungan kerja”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 13:00 WIB kepada bapak Eliaki Gea (Kasuubag Program Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara) dimana beliau mengatakan bahwa:

“keseimbangan antara pekerjaan dan kesejahteraan memang penting. Namun, pada kenyataannya, target dan beban kerja seringkali membuat pegawai harus mengorbankan waktu pribadi. Di bagian program, kami sering dihadapkan dengan tenggat waktu yang ketat dan pekerjaan yang memerlukan fokus tinggi. Walau upaya menjaga kesejahteraan ada, seperti jadwal istirahat atau dukungan rekan kerja, terkadang tekanan pekerjaan tidak bisa dihindari. Hal ini membuat keseimbangan belum sepenuhnya bisa dicapai”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka peneliti dapat menjelaskan bahwa kedua jawaban menunjukkan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan pegawai diakui sebagai hal penting. Kasubag Umum melihat hal ini sebagai prioritas dan aktif menjaga kondisi kerja agar tetap sehat dan mendukung. Sementara itu, Kasubag Program mengakui pentingnya keseimbangan, namun menyampaikan bahwa kondisi kerja dan beban tanggung jawab kadang membuat hal tersebut sulit dicapai sepenuhnya. Dengan demikian, diperlukan upaya lebih lanjut agar keseimbangan ini bisa benar-benar dirasakan secara merata oleh semua pegawai di setiap bagian.

6. Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan informan Ibu Marfina Zalukhu (Kasi PMD Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara), pada hari Jumat, 2 Mei 2025 pukul 10”00 WIB dengan pertanyaan, ***Menurut Bapak/Ibu, bagaimana sistem penghargaan dan sanksi yang diterapkan di kantor ini?*** Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Menurut pandangan saya, sistem penghargaan dan sanksi di kantor ini sebenarnya sudah ada, namun dalam pelaksanaannya masih bisa ditingkatkan. Penghargaan kadang belum konsisten diberikan kepada semua yang berprestasi, dan ada juga yang belum mendapat perhatian meskipun kerjanya baik. Sanksi juga tidak selalu diterapkan secara merata, sehingga bisa menimbulkan rasa kurang adil di antara pegawai. Mungkin perlu adanya evaluasi agar sistem ini bisa diterapkan lebih tegas namun tetap adil, supaya kinerja pegawai bisa semakin meningkat”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka peneliti dapat menjelaskan bahwa sistem penghargaan dan sanksi di kantor ini sudah berjalan, namun efektivitasnya masih bergantung pada konsistensi pelaksanaannya. Ada yang merasa sistem ini sudah cukup memotivasi, namun ada juga yang menilai penerapannya masih belum merata. Oleh karena itu, evaluasi dan perbaikan sistem secara berkala sangat diperlukan agar sistem ini benar-benar bisa mendorong kinerja dan kedisiplinan seluruh pegawai secara adil.

7. Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan informan bapak Deritani Iase, (camat Lahewa kabupaten Nias Utara) pada hari Jumat, 2 Mei 2025 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, ***Strategi apa yang Bapak/Ibu gunakan dalam meningkatkan kinerja pegawai?*** Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Dalam memimpin, saya selalu berusaha menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kondisi dan kebutuhan pegawai. Saya sering berdialog langsung dengan mereka, baik secara formal dalam rapat maupun secara informal. Dari situ, saya bisa memahami karakter, kendala, dan harapan mereka. Saya juga memberi ruang kepada pegawai untuk menyampaikan ide dan masukan, agar

mereka merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Hasilnya cukup positif, pegawai menjadi lebih termotivasi, disiplin, dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugas”.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 13:00 WIB kepada bapak Eduarman Zalukhu (Sekretaris Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara) dimana beliau mengatakan bahwa:

“Menurut saya, gaya kepemimpinan yang ada saat ini sudah cukup baik, namun belum sepenuhnya menyesuaikan dengan semua kebutuhan pegawai. Masih ada beberapa pegawai yang merasa kurang diperhatikan dalam hal pengembangan diri atau penyampaian aspirasi. Kadang pendekatan yang digunakan masih bersifat umum, belum terlalu spesifik ke kondisi individu. Meskipun begitu, sebagian besar pegawai tetap bisa mengikuti arahan dengan baik dan menjalankan tugas secara maksimal, meski ada ruang yang perlu diperbaiki”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka peneliti dapat menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh camat sudah cukup mendekati kebutuhan pegawai, terutama dalam hal komunikasi dan pelibatan dalam tugas. Namun, dari sudut pandang sekretaris, masih ada ruang untuk peningkatan agar pendekatan kepemimpinan bisa lebih menyentuh kebutuhan individu pegawai secara menyeluruh. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun hasil kepemimpinan terlihat positif, evaluasi dan penyesuaian tetap diperlukan agar kepemimpinan benar-benar efektif bagi seluruh pegawai.

4.2.3 Strategi Yang Dapat Diterapkan Untuk Meningkatkan Efektivitas Kepemimpinan dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara

1. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan bapak Deritani Iase, (camat Lahewa kabupaten Nias Utara) pada hari Jumat, 2 Mei 2025 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, ***Bagaimana gaya kepemimpinan yang selama ini diterapkan di Kantor Camat Lahewa?*** Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Menurut saya, strategi kepemimpinan yang diterapkan selama ini cukup efektif dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Kami selalu berusaha melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, memberi arahan yang jelas, dan membangun komunikasi yang terbuka. Dengan pendekatan ini, pegawai merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk bekerja maksimal. Selain itu, pemberian tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan masing-masing pegawai juga membuat pekerjaan bisa diselesaikan lebih cepat dan tepat sasaran. Saya melihat ada peningkatan kinerja dalam beberapa tahun terakhir sebagai hasil dari strategi kepemimpinan tersebut”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 13:00 WIB kepada bapak Eduarman Zalukhu (Sekretaris Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara) dimana beliau mengatakan bahwa:

“Saya melihat bahwa strategi kepemimpinan yang diterapkan memang sudah ada upaya ke arah peningkatan produktivitas, namun dalam pelaksanaannya masih ada beberapa hal yang perlu diperbaiki. Misalnya, tidak semua pegawai merespons strategi tersebut dengan cara yang sama, karena latar belakang dan motivasi mereka berbeda. Kadang-kadang, komunikasi dari pimpinan belum sepenuhnya dipahami oleh pegawai di lapangan, sehingga pelaksanaannya kurang maksimal.

Jadi, menurut saya, strategi kepemimpinan sudah cukup baik, tetapi perlu ditingkatkan lagi agar bisa lebih merata dampaknya bagi seluruh pegawai”.

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka peneliti dapat menjelaskan bahwa meskipun strategi kepemimpinan sudah berada di arah yang benar, tetap diperlukan evaluasi dan penyempurnaan agar hasilnya lebih optimal dan merata.

2. Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan informan Ibu Herniwati Lahagu (Kassubag Umum dan Kepegawaian Kantor Camat Lahewa Kabupaten nias Utara) pada hari Jumat, 2 Mei 2025 pukul 10”00 WIB dengan pertanyaan, ***Apa langkah-langkah yang dilakukan dalam pengawasan dan evaluasi kinerja pegawai?*** Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Dalam melakukan pengawasan dan evaluasi kinerja pegawai, kami biasanya memulai dengan membuat jadwal rutin untuk memantau kehadiran dan tugas harian mereka. Kami juga mengadakan rapat evaluasi setiap bulan untuk membahas capaian kerja dan hambatan yang dihadapi. Selain itu, kami menerapkan sistem penilaian berbasis kinerja yang jelas agar pegawai tahu apa yang menjadi target mereka. Kami juga sering turun langsung ke lapangan untuk melihat bagaimana pelayanan diberikan kepada masyarakat. Dengan cara ini, kami bisa memastikan bahwa semua pegawai bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya”.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 13:00 WIB kepada bapak Eliaki Gea (Kasuubag Program Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara) dimana beliau mengatakan bahwa:

“Memang ada upaya untuk mengawasi dan mengevaluasi kinerja pegawai, seperti melalui laporan

mingguan dan kehadiran. Namun, pelaksanaannya kadang belum maksimal karena keterbatasan waktu dan tenaga. Beberapa evaluasi masih bersifat umum dan belum menyentuh aspek detail dari tugas pegawai. Selain itu, belum semua unit kerja mendapat perhatian yang sama dalam evaluasi. Kami menyadari perlunya perbaikan, terutama dalam hal memberikan umpan balik langsung dan membuat penilaian kinerja yang lebih terukur dan adil”.

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka peneliti dapat menjelaskan bahwa Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sudah ada langkah yang positif, masih diperlukan perbaikan agar pengawasan dan evaluasi bisa berjalan lebih efektif dan menyeluruh.

3. Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan informan Ibu Marfina Zalukhu (Kasi PMD Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara), pada hari Jumat, 2 Mei 2025 pukul 10”00 WIB dengan pertanyaan, ***Apa yang Bapak/Ibu harapkan dari pimpinan agar kinerja pegawai dapat lebih baik?*** Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Menurut saya, akan lebih baik jika pimpinan bisa lebih sering berdialog langsung dengan para pegawai mengenai kendala-kendala yang dihadapi dalam pekerjaan. Terkadang keputusan diambil terlalu cepat tanpa mendengarkan masukan dari staf pelaksana. Saya berharap pimpinan lebih terbuka terhadap kritik dan saran, serta bisa membangun suasana kerja yang lebih adil dan merata, termasuk dalam pembagian beban kerja dan pemberian apresiasi. Dengan begitu, pegawai akan merasa lebih dihargai dan kinerjanya pun bisa meningkat”.

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka

peneliti dapat menjelaskan bahwa perhatian pimpinan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

4. Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan informan bapak Deritani Iase, (camat Lahewa kabupaten Nias utara) pada hari Jumat, 2 Mei 2025 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, ***Apa indikator yang digunakan untuk mengukur keberhasilan kepemimpinan di kantor ini?*** Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Keberhasilan kepemimpinan di kantor ini kami ukur melalui beberapa indikator yang cukup jelas. Pertama, adanya peningkatan kinerja pegawai dari waktu ke waktu, misalnya dalam hal ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Kedua, terciptanya suasana kerja yang harmonis dan saling mendukung antar pegawai. Ketiga, keberhasilan kami dalam menyelesaikan program-program kerja tepat waktu sesuai rencana yang ditetapkan. Selain itu, kami juga melihat dari tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan. Jika masyarakat merasa puas, itu menjadi tanda bahwa kepemimpinan berjalan efektif”.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 13:00 WIB kepada bapak Eduarman Zalukhu (Sekretaris Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara) dimana beliau mengatakan bahwa:

“Secara umum indikator keberhasilan kepemimpinan memang bisa dilihat dari peningkatan kinerja dan suasana kerja. Namun, menurut saya, keberhasilan kepemimpinan tidak bisa hanya diukur dari penyelesaian program atau kepuasan masyarakat saja. Terkadang, ada keputusan pimpinan yang belum melibatkan seluruh staf dalam proses pengambilan kebijakan, sehingga kurang maksimal dalam pelaksanaannya. Selain itu, komunikasi

internal juga masih perlu ditingkatkan agar semua pegawai merasa lebih dilibatkan dan dihargai dalam setiap kegiatan kantor. Jadi, menurut saya, indikator keberhasilan kepemimpinan juga perlu memasukkan aspek partisipasi dan keterbukaan terhadap masukan dari staf”.

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka peneliti dapat menjelaskan bahwa keberhasilan kepemimpinan di kantor camat dapat dilihat dari pencapaian program kerja, peningkatan kinerja pegawai, dan kepuasan masyarakat. Namun demikian, pendapat yang berbeda menunjukkan bahwa partisipasi staf dan komunikasi internal juga merupakan bagian penting dalam menilai efektivitas kepemimpinan. Artinya, kepemimpinan yang berhasil bukan hanya tentang hasil akhir, tetapi juga tentang bagaimana proses kerja dijalankan secara inklusif dan terbuka.

5. Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan informan Ibu Herniwati Lahagu (Kassubag Umum dan Kepegawaian Kantor Camat Lahewa Kabupaten nias Utara) pada hari Jumat, 2 Mei 2025 pukul 10”00 WIB dengan pertanyaan, ***Apa usulan Ibu/Bapak untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan di lingkungan kantor?*** Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Saya melihat bahwa kepemimpinan saat ini sudah berjalan cukup baik. Namun, untuk meningkatkan efektivitasnya, saya menyarankan agar pimpinan lebih sering mengadakan pertemuan rutin dengan seluruh staf. Hal ini bisa menjadi sarana untuk menyampaikan arahan secara langsung dan memberi kesempatan kepada pegawai untuk menyampaikan saran atau kendala yang dihadapi. Selain itu, gaya kepemimpinan yang terbuka dan mendengarkan akan meningkatkan semangat kerja tim dan mempererat komunikasi antarbagian. Bila komunikasi dan koordinasi berjalan lancar, maka hasil

kerja juga akan semakin baik”.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 13:00 WIB kepada bapak Eliaki Gea (Kasuubag Program Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara) dimana beliau mengatakan bahwa:

“Menurut pandangan saya, masih ada ruang untuk perbaikan dalam hal kepemimpinan, terutama dalam pengambilan keputusan dan pembagian tugas. Kadang-kadang keputusan diambil tanpa melibatkan semua pihak terkait, sehingga beberapa program berjalan kurang maksimal. Saya mengusulkan agar pimpinan melibatkan setiap bagian dalam proses perencanaan dan evaluasi, agar hasil kerja lebih merata dan adil. Selain itu, perhatian pada pembagian beban kerja yang seimbang juga perlu diperhatikan, agar tidak menimbulkan ketimpangan antarpegawai”.

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka peneliti dapat menjelaskan bahwa kedua pandangan sepakat bahwa efektivitas kepemimpinan sangat penting bagi kemajuan kantor. Peningkatan komunikasi, keterlibatan staf dalam pengambilan keputusan, dan pembagian tugas yang adil merupakan kunci utama untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Baik dukungan maupun masukan kritis perlu dianggap sebagai bagian dari proses perbaikan bersama demi tercapainya tujuan organisasi.

6. Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan informan Ibu Marfina Zalukhu (Kasi PMD Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara), pada hari Jumat, 2 Mei 2025 pukul 10”00 WIB dengan pertanyaan, ***Apa saran Bapak/Ibu agar kepemimpinan di kantor ini semakin efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai?*** Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Menurut saya, kepemimpinan di kantor ini sudah cukup baik, namun tentu masih bisa ditingkatkan. Saran saya, pimpinan bisa terus menjaga komunikasi yang terbuka dengan seluruh pegawai. Dengan cara ini, pegawai merasa didengarkan dan dihargai. Selain itu, pemberian motivasi secara rutin, baik melalui apresiasi lisan maupun penghargaan kecil, dapat mendorong semangat kerja. Pimpinan juga bisa memberikan contoh disiplin dan tanggung jawab dalam pekerjaan agar menjadi teladan bagi staf”.

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka peneliti dapat menjelaskan bahwa Ini menunjukkan bahwa penguatan kepemimpinan dapat dilakukan melalui pendekatan yang lebih terbuka, partisipatif, dan reflektif terhadap kebutuhan pegawai.

7. Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan informan bapak Deritani Iase, (camat Lahewa kabupaten Nias Utara) pada hari Jumat, 2 Mei 2025 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, ***Apa rekomendasi Bapak/Ibu dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai?*** Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Menurut saya, efektivitas kepemimpinan bisa ditingkatkan dengan cara lebih sering melakukan pendekatan langsung kepada pegawai, seperti diskusi mingguan atau pertemuan evaluasi rutin. Saya juga menyarankan agar pemimpin bersikap terbuka terhadap masukan dari bawahannya, karena hal itu bisa membangun rasa percaya dan tanggung jawab bersama. Selain itu, pemberian penghargaan atau apresiasi kepada pegawai yang berprestasi juga penting agar mereka merasa dihargai dan termotivasi. Dengan pemimpin yang aktif, komunikatif, dan memberi contoh yang baik, saya

yakin kinerja pegawai akan ikut meningkat”.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 13:00 WIB kepada bapak Eduarman Zalukhu (Sekretaris Camat Lahewa Kabupaten Nias Barat) dimana beliau mengatakan bahwa:

“Menurut pendapat saya, kepemimpinan memang penting, tapi belum tentu selalu menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Yang lebih dibutuhkan saat ini mungkin adalah perbaikan sistem kerja dan pembagian tugas yang lebih jelas. Kadang pegawai tidak bisa bekerja maksimal bukan karena kurangnya arahan dari atasan, tetapi karena beban kerja yang tidak merata atau fasilitas kerja yang kurang memadai. Jadi, meskipun peran pemimpin tetap penting, hal-hal teknis dan administratif juga harus diperbaiki agar kinerja pegawai bisa lebih optimal”.

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka peneliti dapat menjelaskan bahwa efektivitas kepemimpinan memang dianggap penting oleh pimpinan wilayah seperti Camat dalam mendorong kinerja pegawai, terutama melalui pendekatan langsung, komunikasi, dan motivasi. Namun, dari sudut pandang sekretaris, kepemimpinan saja belum cukup perlu adanya perbaikan sistem kerja dan fasilitas yang mendukung agar hasil kerja pegawai bisa maksimal. Jadi, peningkatan kinerja pegawai sebaiknya dilakukan melalui kombinasi antara kepemimpinan yang efektif dan pembenahan aspek teknis atau administratif.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Strategi Gaya Kepemimpinan di Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di Kantor Camat Lahewa, Kabupaten Nias Utara, menunjukkan kecenderungan ke arah partisipatif

dan terbuka. Dari hasil wawancara yang dilakukan di lapangan, para informan menyampaikan bahwa pimpinan telah berusaha melibatkan pegawai dalam diskusi dan pengambilan keputusan. Pendekatan ini dinilai positif karena dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan mereka. Gaya partisipatif ini juga mendukung lingkungan kerja yang sehat karena mendorong komunikasi dua arah antara pimpinan dan staf.

Namun demikian, beberapa pegawai menyampaikan bahwa keterlibatan mereka belum sepenuhnya konsisten. Terkadang, masukan yang sudah disampaikan tidak ditindaklanjuti secara jelas, sehingga mereka merasa pendapatnya belum benar-benar dihargai. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pendekatan kepemimpinan terbuka telah dilakukan, pelaksanaannya masih perlu ditingkatkan terutama dalam menindaklanjuti aspirasi pegawai agar tercipta rasa keadilan dan kepuasan kerja. Konsistensi dalam keterlibatan ini penting agar tidak terjadi kesenjangan komunikasi antara atasan dan bawahan.

Selain itu, ditemukan bahwa kebijakan yang diterapkan masih belum merata kepada seluruh pegawai. Beberapa staf merasa kurang mendapatkan perhatian dalam hal pembagian tugas, pelatihan, maupun penghargaan. Akibatnya, motivasi kerja tidak menyeluruh dan hanya dirasakan sebagian pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa strategi kepemimpinan yang baik juga harus diimbangi dengan sistem manajemen sumber daya manusia yang merata dan adil agar seluruh pegawai dapat berkembang secara seimbang.

Dari sisi komunikasi, pimpinan menyatakan bahwa mereka sudah berupaya menyampaikan arahan secara langsung dan terbuka. Namun, sebagian staf menyampaikan bahwa komunikasi tersebut masih belum menyentuh semua lini, terutama dalam hal kejelasan dan keteraturan informasi. Ini menunjukkan perlunya sistem komunikasi internal yang lebih terstruktur agar tidak terjadi kesalah pahaman dan pelaksanaan tugas bisa lebih lancar. Komunikasi yang baik akan menciptakan koordinasi yang efektif dan suasana kerja yang kondusif.

Para informan utama, terutama dari kalangan pelaksana, menyampaikan bahwa strategi peningkatan kinerja pegawai sudah diterapkan melalui pendekatan personal dan pemberian motivasi. Namun, hambatan seperti kurangnya pelatihan dan ketidaktepatan dalam penempatan tugas menjadi penghalang keberhasilan strategi tersebut. Ini menandakan perlunya evaluasi rutin atas strategi yang dijalankan agar bisa menyesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi pegawai yang terus berkembang.

Pendapat dari Kasubag Umum menyampaikan bahwa meskipun ada upaya peningkatan kinerja pegawai, hambatan internal seperti keterbatasan fasilitas, beban kerja yang tidak seimbang, serta kurangnya evaluasi berjenjang masih menjadi tantangan. Dalam konteks ini, strategi kepemimpinan partisipatif belum sepenuhnya efektif jika tidak diiringi dengan dukungan administratif dan teknis yang memadai. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan yang baik harus didukung oleh sistem kerja yang tertata dan manajemen organisasi yang kuat.

Menurut Yukl (2020) dan Northouse (2021), gaya kepemimpinan partisipatif terbukti mampu meningkatkan motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja pegawai apabila diterapkan secara konsisten. Namun, keberhasilan gaya ini sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam membangun komunikasi, memberi umpan balik, serta menciptakan kepercayaan antara atasan dan bawahan. Dalam konteks Kantor Camat Lahewa, prinsip-prinsip ini belum sepenuhnya diterapkan secara menyeluruh.

Selain itu, Robbins dan Judge (2022) menekankan bahwa dalam lingkungan kerja pemerintahan, efektivitas kepemimpinan juga ditentukan oleh kemampuan pemimpin untuk menyelaraskan visi dan misi organisasi dengan kebutuhan pegawai. Jika pimpinan terlalu fokus pada pendekatan personal tanpa memperhatikan kebutuhan organisasi secara keseluruhan, maka strategi tersebut akan sulit bertahan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, strategi yang dilakukan harus seimbang antara pendekatan humanis dan pencapaian target kinerja.

Lebih lanjut, Bass dan Riggio (2023) menyarankan bahwa strategi kepemimpinan transformasional, yang menekankan perubahan, inspirasi, dan perhatian individual, juga dapat diterapkan untuk memperbaiki kondisi di instansi pemerintah seperti kantor kecamatan. Gaya ini mampu merangsang pegawai untuk bekerja melebihi target karena merasa diperhatikan dan terlibat secara emosional. Jika diterapkan dengan pendekatan partisipatif, maka gaya kepemimpinan di Kantor Camat Lahewa bisa menjadi lebih berdampak dan produktif. Penting juga untuk mengembangkan budaya kerja yang mendukung kolaborasi. Menurut Goleman (2021), kecerdasan emosional seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap efektivitas kepemimpinan. Pemimpin yang mampu mengelola emosinya, memahami orang lain, dan membangun hubungan kerja yang harmonis akan lebih mudah dalam menciptakan suasana kerja yang sehat dan produktif. Hal ini menjadi relevan dalam konteks Kantor Camat Lahewa yang sedang berupaya membangun keterbukaan dan partisipasi.

4.3.2 Hambatan Yang Dihadapi Dalam Penerapan Strategi Gaya Kepemimpinan Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara.

Penerapan strategi gaya kepemimpinan di Kantor Camat Lahewa telah menunjukkan berbagai dinamika dalam pelaksanaannya. Berdasarkan hasil wawancara, Camat mengedepankan pendekatan positif seperti komunikasi terbuka, pemberian motivasi, dan evaluasi rutin terhadap kinerja pegawai. Namun, meskipun strategi ini tergolong baik, kenyataan di lapangan menunjukkan masih ada hambatan yang muncul. Salah satu hambatan utama adalah ketidaksamaan persepsi antara pimpinan dan bawahan mengenai efektivitas strategi tersebut. Sekretaris, misalnya, menyampaikan secara halus bahwa masih ada kekurangan dalam hal partisipasi aktif pegawai dan kejelasan arahan dari pimpinan.

Keterlibatan semua pihak dalam pelaksanaan strategi

kepemimpinan ternyata menjadi salah satu kunci yang menentukan keberhasilannya. Sekretaris menyoroti bahwa tidak semua pegawai merasa terlibat atau memahami arah kebijakan yang diambil. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang dibangun oleh pimpinan belum sepenuhnya menjangkau semua elemen organisasi. Hambatan ini dapat menyebabkan terjadinya miskomunikasi atau bahkan salah pengertian dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, yang pada akhirnya menghambat peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Kasubag Umum dalam wawancara menggarisbawahi pentingnya komunikasi dua arah dan pelibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan. Namun, dalam kenyataannya, masih ada pegawai yang merasa hanya menjadi pelaksana tanpa diberi ruang untuk menyampaikan pendapat. Hambatan seperti ini membuat pegawai merasa kurang dihargai dan bisa berdampak pada semangat kerja. Menurut Robbins & Judge (2021), partisipasi aktif pegawai dalam proses organisasi meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap hasil kerja.

Kasubag Program menyampaikan bahwa meskipun pimpinan telah berusaha membangun suasana kerja yang kondusif, masih dibutuhkan penyesuaian dalam ritme kerja dan penyampaian tugas. Hambatan seperti kurang sinkronnya alur kerja dan penyampaian informasi membuat beberapa bagian bekerja dengan arah yang berbeda. Hal ini sesuai dengan pandangan Yukl (2020) bahwa kepemimpinan yang efektif harus mampu mengkoordinasikan setiap bagian agar berjalan secara selaras dan terstruktur.

Hambatan lainnya adalah perbedaan gaya kepemimpinan yang diterapkan di masing-masing bagian. Camat, misalnya, lebih fleksibel dalam memimpin, menyesuaikan dengan kondisi yang ada. Di sisi lain, sekretaris lebih menyukai pendekatan yang konsisten dan teratur. Perbedaan ini kadang menimbulkan kebingungan di kalangan staf yang harus menyesuaikan diri dengan dua pendekatan yang berbeda. Menurut Northouse (2022), kepemimpinan yang tidak seragam bisa

menimbulkan konflik nilai dan kebingungan dalam organisasi.

Selain itu, sistem kerja yang belum sepenuhnya optimal juga menjadi hambatan lain. Kasubag Program menyoroti bahwa masih ada kekurangan dalam ketersediaan data dan koordinasi antarbagian, yang menghambat kelancaran pelaksanaan tugas. Hambatan teknis seperti ini menunjukkan pentingnya pemimpin tidak hanya fokus pada aspek motivasi, tapi juga memperhatikan sistem kerja secara menyeluruh. Menurut Lussier & Achua (2021), sistem pendukung yang kuat adalah bagian tak terpisahkan dari strategi kepemimpinan yang efektif.

Aspek keseimbangan antara beban kerja dan kesejahteraan pegawai juga menjadi salah satu isu yang diangkat dalam wawancara. Kasubag Umum menyampaikan bahwa pihaknya berusaha menjaga kondisi kerja tetap sehat, namun Kasubag Program menyatakan bahwa beban kerja sering kali melebihi kapasitas pegawai. Ketidakseimbangan ini menjadi hambatan tersendiri dalam meningkatkan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Bakker & Demerouti (2020) yang menyatakan bahwa kesejahteraan pegawai sangat mempengaruhi motivasi dan produktivitas kerja.

Sistem penghargaan dan sanksi yang telah diterapkan di Kantor Camat Lahewa juga menghadapi tantangan dalam pelaksanaannya. Beberapa pegawai merasa sistem ini telah berjalan dengan baik dan memberi motivasi, namun ada juga yang merasa penerapannya belum merata. Ketidakkonsistenan ini bisa menurunkan semangat pegawai yang merasa tidak mendapatkan perlakuan adil. Menurut Armstrong (2020), konsistensi dalam pemberian penghargaan dan sanksi merupakan prinsip penting dalam membangun budaya kerja yang adil dan produktif.

Dari hasil wawancara, dapat terlihat bahwa penerapan strategi kepemimpinan di Kantor Camat Lahewa memiliki arah yang baik, namun masih menghadapi hambatan pada tingkat implementasi. Hambatan-hambatan tersebut meliputi kurangnya partisipasi pegawai, komunikasi yang belum maksimal, perbedaan gaya kepemimpinan,

serta sistem kerja yang belum sepenuhnya mendukung. Untuk itu, pendekatan yang lebih menyeluruh dan terbuka sangat dibutuhkan agar semua bagian dalam organisasi merasa terlibat dan dihargai dalam proses pencapaian tujuan bersama.

Para ahli sepakat bahwa gaya kepemimpinan yang efektif adalah yang mampu menyesuaikan diri dengan situasi dan kebutuhan organisasi. Namun, efektivitas tersebut hanya dapat dicapai jika disertai dengan sistem kerja yang terkoordinasi, komunikasi yang jelas, serta pelibatan aktif dari seluruh anggota tim. Oleh karena itu, strategi kepemimpinan tidak boleh hanya berfokus pada peran pimpinan, tetapi juga memperhatikan seluruh unsur yang mempengaruhi kinerja pegawai.

4.3.3 Strategi Yang Dapat Diterapkan Untuk Meningkatkan Efektivitas Kepemimpinan dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara

Efektivitas kepemimpinan di lingkungan pemerintahan seperti Kantor Camat Lahewa sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja pegawai. Dari hasil wawancara di lapangan, terungkap bahwa strategi kepemimpinan yang diterapkan sudah berjalan ke arah yang benar. Camat telah melakukan pendekatan langsung kepada staf, membuka ruang komunikasi, dan mendorong semangat kerja tim. Namun, hal ini belum cukup untuk menjamin peningkatan kinerja yang merata di semua bidang pelayanan. Dibutuhkan evaluasi berkala dan penyempurnaan strategi agar hasilnya lebih optimal.

Banyak pegawai menyatakan bahwa pengawasan dan evaluasi belum dilakukan secara menyeluruh. Kadang-kadang ada bagian yang luput dari perhatian karena fokus kepemimpinan lebih banyak pada aspek administratif. Padahal, kinerja pegawai juga sangat ditentukan oleh kualitas pengawasan dan tindak lanjut dari hasil evaluasi tersebut. Jika pemimpin lebih aktif dalam memantau dan memberi umpan balik

secara langsung, pegawai akan merasa diperhatikan dan terdorong untuk bekerja lebih baik.

Keberhasilan kepemimpinan tidak hanya diukur dari pencapaian program kerja atau target administratif, tetapi juga dari peningkatan kinerja individu pegawai dan kepuasan masyarakat. Hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian masyarakat mulai merasakan perbaikan pelayanan, namun di sisi lain masih ada keluhan terkait kecepatan dan kejelasan prosedur. Ini menandakan bahwa hasil kerja belum sepenuhnya merata dan perlu adanya peningkatan kapasitas manajerial dari pemimpin.

Menariknya, ada perbedaan pandangan antara Camat dan sekretaris terkait fokus perbaikan. Camat lebih menekankan pentingnya pendekatan kepemimpinan yang partisipatif dan motivasional, sedangkan sekretaris menilai bahwa perbaikan sistem kerja dan ketersediaan fasilitas justru lebih mendesak. Dua pandangan ini sebenarnya saling melengkapi. Artinya, kepemimpinan yang baik harus mampu mengintegrasikan pendekatan humanis dengan pembenahan sistem kerja agar tercipta lingkungan kerja yang efisien dan produktif.

Komunikasi internal juga menjadi sorotan utama dalam wawancara. Banyak staf merasa bahwa meskipun sudah ada ruang diskusi, belum semua pendapat mereka benar-benar didengar atau diimplementasikan. Kepemimpinan yang efektif harus mendorong partisipasi staf, bukan sekadar memberi arahan dari atas. Pendekatan terbuka dan inklusif perlu diterapkan agar semua pihak merasa memiliki tanggung jawab yang sama terhadap pencapaian tujuan kantor.

Menurut Robbins & Judge (2020), kepemimpinan yang efektif ditandai dengan kemampuan memotivasi bawahan, membangun hubungan interpersonal yang baik, serta menciptakan kepercayaan. Sementara itu, Yukl (2021) menekankan bahwa pemimpin yang sukses adalah mereka yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi organisasi dan karakteristik bawahannya. Hal ini sejalan dengan

kebutuhan Kantor Camat Lahewa yang memiliki tantangan beragam, baik dari sisi sumber daya manusia maupun kebutuhan pelayanan masyarakat.

Dalam praktiknya, efektivitas kepemimpinan juga harus didukung oleh pembagian tugas yang jelas dan adil. Di lapangan, ada keluhan bahwa beberapa pegawai merasa terbebani karena tidak semua anggota tim memiliki beban kerja yang seimbang. Ini menunjukkan perlunya strategi penataan ulang struktur kerja dan pelimpahan wewenang yang tepat. Jika setiap pegawai tahu tugas dan tanggung jawabnya dengan jelas, maka efisiensi kerja pun akan meningkat.

Salah satu strategi yang bisa diterapkan adalah dengan membentuk tim kecil berdasarkan bidang kerja tertentu yang dipimpin oleh koordinator. Strategi ini membuat pemantauan dan evaluasi lebih mudah dilakukan, dan setiap anggota tim merasa terlibat secara aktif. Strategi ini juga dapat memperkuat rasa tanggung jawab bersama dan mempercepat proses penyelesaian tugas.

Dalam konteks kepemimpinan yang reflektif dan partisipatif, penting juga untuk melakukan pelatihan kepemimpinan dan manajerial secara berkala, baik untuk pemimpin utama maupun staf yang memiliki potensi kepemimpinan. Dengan pelatihan yang tepat, pemimpin tidak hanya fokus pada hasil akhir, tetapi juga memperhatikan proses dan kesejahteraan bawahannya. Ini akan membentuk budaya kerja yang sehat dan berorientasi pada hasil.

Akhirnya, dari wawancara dan data di lapangan, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kepemimpinan sangat penting bagi kemajuan Kantor Camat Lahewa. Namun, keberhasilan tidak hanya bergantung pada satu pihak saja. Semua unsur – dari pimpinan hingga staf – harus bekerja sama, saling mendukung, dan terbuka terhadap perubahan demi meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.