

DAFTAR WAWANCARA PENELITIAN

Petunjuk:

1. Peneliti mengharapkan partisipasi dari Bapak/Ibu untuk memberi jawaban yang tepat dan relevan atas daftar pertanyaan penelitian yang telah tersedia.
2. Berikanlah jawaban yang menurut Bapak/Ibu benar atau mendekati jawaban dari pertanyaan sesuai dengan keadaan yang ada.
3. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan adalah bersifat rahasia, untuk itu peneliti mengharapkan jawaban yang sesungguhnya.
4. Data yang telah diperoleh dari Bapak/Ibu semata-mata hanya sebagai salah satu kelengkapan dalam menyusun Skripsi untuk menyelesaikan studi pada program strata satu.
5. Sebelum dan sesudah, peneliti mengucapkan terimakasih atas partisipasi dari Bapak/Ibu.

Pertanyaan:

A. Pertanyaan Kepada Informan Kunci

1. Bagaimana gaya kepemimpinan yang selama ini diterapkan di Kantor Camat Lahewa?
2. Strategi apa yang Bapak/Ibu gunakan dalam meningkatkan kinerja pegawai?
3. Bagaimana Bapak/Ibu memastikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan sesuai dengan kebutuhan pegawai?
4. Bagaimana peran komunikasi dalam kepemimpinan yang Bapak/Ibu jalankan di kantor ini?
5. Menurut Bapak/Ibu, sejauh mana efektivitas strategi kepemimpinan dalam meningkatkan produktivitas pegawai?
6. Apa tantangan terbesar yang Bapak/Ibu hadapi dalam menerapkan strategi kepemimpinan di Kantor Camat Lahewa?
7. Bagaimana Bapak/Ibu mengatasi hambatan yang muncul dalam implementasi kepemimpinan?
8. Apakah Bapak/Ibu pernah menerapkan pendekatan kepemimpinan yang berbeda dalam situasi tertentu? Jika iya, bagaimana hasilnya?
9. Bagaimana Bapak/Ibu memastikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan sesuai dengan kebutuhan pegawai?

10. Menurut Bapak/Ibu, sejauh mana efektivitas strategi kepemimpinan dalam meningkatkan produktivitas pegawai?
11. Apa indikator yang digunakan untuk mengukur keberhasilan kepemimpinan di kantor ini?
12. Apa rekomendasi Bapak/Ibu dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai?

B. Pertanyaan Kepada Informan Utama

1. Seberapa efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan saat ini dalam meningkatkan kinerja pegawai?
2. Bagaimana komunikasi antara pimpinan dengan pegawai dalam menyampaikan kebijakan dan arahan kerja?
3. Bagaimana cara Bapak/Ibu dalam membantu pegawai menghadapi tantangan pekerjaan mereka sehari-hari?
4. Menurut Ibu/Bapak, bagaimana pentingnya pelatihan dan pengembangan pegawai dalam meningkatkan kinerja mereka?
5. Menurut Ibu/Bapak, apakah ada aspek dalam kepemimpinan yang masih perlu ditingkatkan untuk mencapai hasil yang lebih baik?
6. Apa saja kendala yang sering ditemui dalam mengimplementasikan strategi kepemimpinan di Kantor Camat Lahewa?
7. Bagaimana cara menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan pegawai?
8. Apa langkah-langkah yang dilakukan dalam pengawasan dan evaluasi kinerja pegawai?
9. Apa usulan Ibu/Bapak untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan di lingkungan kantor?

C. Pertanyaan Kepada Informan Pendukung

1. Bagaimana Bapak/Ibu menilai gaya kepemimpinan yang diterapkan di kantor ini?
2. Apakah kepemimpinan yang diterapkan membantu dalam meningkatkan produktivitas kerja Bapak/Ibu? Jika ya, bagaimana caranya?
3. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana komunikasi antara pimpinan dengan pegawai dalam menyampaikan kebijakan dan arahan kerja?
4. Bagaimana kebijakan kantor dalam memberikan dukungan dan motivasi kepada pegawai?
5. Apakah Bapak/Ibu pernah mendapatkan pelatihan atau bimbingan dari pimpinan dalam meningkatkan keterampilan kerja?
6. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana efektivitas strategi kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai?
7. Apa kendala terbesar yang Bapak/Ibu hadapi dalam menjalankan tugas sehari-hari?
8. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana sistem penghargaan dan sanksi yang diterapkan di kantor ini? Apakah sudah efektif?
9. Apa yang Bapak/Ibu harapkan dari pimpinan agar kinerja pegawai dapat lebih baik?
10. Apa saran Bapak/Ibu agar kepemimpinan di kantor ini semakin efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai?

HASIL WAWANCARA

No	Nama Informan	Jabatan	Pertanyaan	Hasil Wawancara
1	Deritani Iase	Camat Lahewa kabupaten nias utara	Bagaimana gaya kepemimpinan yang selama ini diterapkan di Kantor Camat Lahewa?	<i>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</i>
	Eduarman Zalukhu	Sekretaris Camat Lahewa Kabupaten Nias utara		<i>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</i>

2	Herniwati Lahagu	Kassubag Umum dan Kepegawaian Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara	Seberapa efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan saat ini dalam meningkatkan kinerja pegawai?	<i>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</i>
	Eliaki Gea	Kasuubag Program Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara		<i>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</i>
3	Marfina Zalukhu	Kasi PMD Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara	Bagaimana Bapak/Ibu menilai gaya kepemimpinan yang diterapkan di kantor ini?	<i>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</i>

4	Deritani lase	Camat lahewa kabupaten nias utara	Strategi apa yang Bapak/Ibu gunakan dalam meningkatkan kinerja pegawai?	<i>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</i>
	Eduarman Zalukhu	Sekretaris Camat Lahewa Kabupaten Nias utara		<i>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.</i>
5	Herniwati Lahagu	Kassubag Umum dan Kepegawaian Kantor Camat Lahewa Kabupaten nias Utara	Bagaimana komunikasi antara pimpinan dengan pegawai dalam menyampaikan kebijakan dan arahan kerja?	<i>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</i>

	Eliaki Gea	Kasuubag Program Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara		<i>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</i>
6	Marfina Zalukhu	Kasi PMD Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara	Apakah kepemimpinan yang diterapkan membantu dalam meningkatkan produktivitas kerja Bapak/Ibu?	<i>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</i>
7	Deritani lase	camat lahewa kabupaten nias utara	Bagaimana Bapak/Ibu memastikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan sesuai dengan kebutuhan pegawai?	<i>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</i>
	Eduarman Zalukhu	Sekretaris Camat		<i>pimpinan sudah berusaha menerapkan gaya kepemimpinan yang baik, namun masih ada beberapa hal yang perlu disesuaikan lagi. Misalnya,</i>

		Lahewa Kabupaten Nias Utara		<i>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</i>
8	Herniwati Lahagu	Kassubag Umum dan Kepegawaian Kantor Camat Lahewa Kabupaten nias Utara	Bagaimana cara Bapak/Ibu dalam membantu pegawai menghadapi tantangan pekerjaan mereka sehari-hari?	<i>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</i>
	Eliaki Gea	Kasubag Program Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara		<i>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</i>

9	Marfina Zalukhu	Kasi PMD Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara	Menurut Bapak/Ibu, bagaimana komunikasi antara pimpinan dengan pegawai dalam menyampaikan kebijakan dan arahan kerja?	<i>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</i>
10	Deritani lase	camat lahewa kabupaten nias utara	Bagaimana peran komunikasi dalam kepemimpinan yang Bapak/Ibu jalankan di kantor ini?	<i>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</i>
	Eduarman Zalukhu	Sekretaris Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara		<i>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</i>

11	Herniwati Lahagu	Kassubag Umum dan Kepegawaian Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara	Menurut Ibu/Bapak, bagaimana pentingnya pelatihan dan pengembangan pegawai dalam meningkatkan kinerja mereka?	Menurut saya, <i>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</i>
	Eliaki Gea	Kasuubag Program Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara		<i>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</i>
12	Marfina Zalukhu	Kasi PMD Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara	Bagaimana kebijakan kantor dalam memberikan dukungan dan motivasi kepada pegawai?	<i>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</i>

13	Deritani lase	camat lahewa kabupaten nias utara	<i>Menurut Bapak/Ibu, sejauh mana efektivitas strategi kepemimpinan dalam meningkatkan produktivitas pegawai?</i>	<i>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</i>
	Eduarman Zalukhu	Sekretaris Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara		<i>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</i>
14	Marfina Zalukhu	Kasi PMD Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara	<i>Menurut Bapak/Ibu, bagaimana efektivitas strategi kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai?</i>	<i>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</i>

15	Deritani lase	camat lahewa kabupaten nias utara	<i>Bagaimana Bapak/Ibu mengatasi hambatan yang muncul dalam implementasi kepemimpinan?</i>	<i>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</i>
	Eduarman Zalukhu	Sekretaris Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara		<i>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</i>
16	Herniwati Lahagu	Kassubag Umum dan Kepegawaian Kantor Camat Lahewa Kabupaten nias Utara	<i>Menurut Ibu/Bapak, apakah ada aspek dalam kepemimpinan yang masih perlu ditingkatkan untuk mencapai hasil yang lebih</i>	<i>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</i>

	Eliaki Gea	Kasuubag Program Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara	baik?	<i>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</i>
17	Marfina Zalukhu	Kasi PMD Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara	<i>Apa kendala terbesar yang Bapak/Ibu hadapi dalam menjalankan tugas sehari-hari?</i>	<i>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</i>
18	Deritani lase	camat lahewa kabupaten nias utara	<i>Apakah Bapak/Ibu pernah menerapkan pendekatan kepemimpinan yang berbeda dalam situasi tertentu? Jika iya, bagaimana hasilnya?</i>	<i>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</i>

	Eduarman Zalukhu	Sekretaris Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara		<i>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</i>
19	Herniwati Lahagu	Kassubag Umum dan Kepegawaian Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara	<i>Seberapa efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan saat ini dalam meningkatkan kinerja pegawai?</i>	<i>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</i>
20	Eliaki Gea	Kassubag Umum dan Kepegawaian Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara	<i>Seberapa efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan saat ini dalam meningkatkan kinerja pegawai?</i>	<i>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</i>

21	Marfina Zalukhu	Kasi PMD Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara	Menurut Bapak/Ibu, bagaimana sistem penghargaan dan sanksi yang diterapkan di kantor ini?	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
22	Deritani lase	camat lahewa kabupaten nias utara	Strategi apa yang Bapak/Ibu gunakan dalam meningkatkan kinerja pegawai?	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
	Eduarman Zalukhu	Sekretaris Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara		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
23	Deritani lase	camat lahewa kabupaten nias utara	Bagaimana gaya kepemimpinan yang selama ini diterapkan di Kantor Camat Lahewa?	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

25	Marfina Zalukhu	(Kasi PMD Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara	<i>Apa yang Bapak/Ibu harapkan dari pimpinan agar kinerja pegawai dapat lebih baik?</i>	<i>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</i>
26	Deritani lase	camat lahewa kabupaten nias utara	<i>Apa indikator yang digunakan untuk mengukur keberhasilan kepemimpinan di kantor ini?</i>	<i>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</i>
		Sekretaris Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara		<i>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</i>

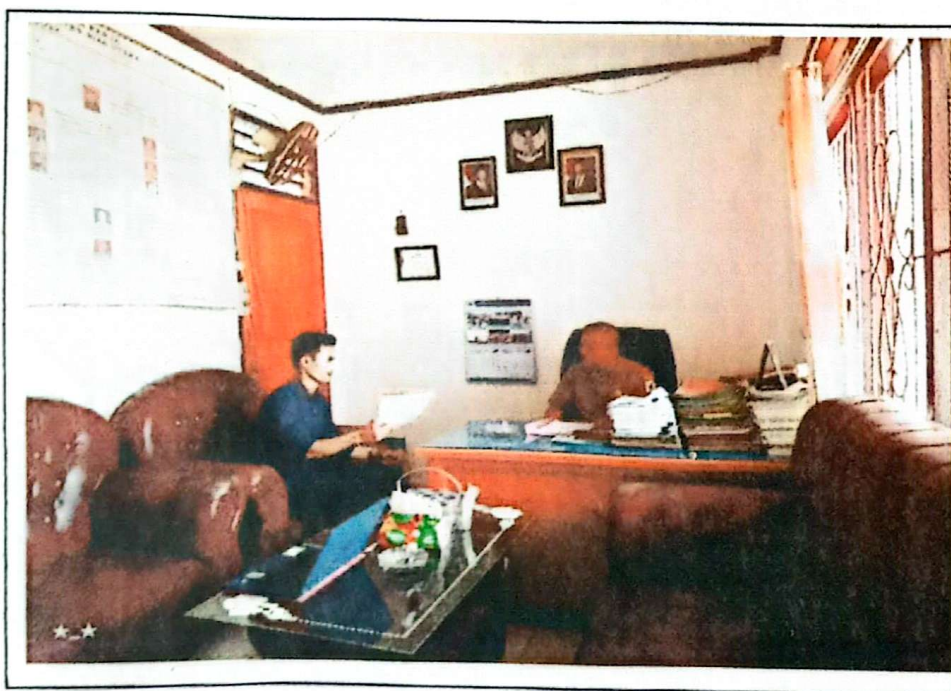
27	Herniwati Lahagu	Kassubag Umum dan Kepegawaian Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara	<i>Apa usulan Ibu/Bapak untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan di lingkungan kantor?</i>	<i>Saya melihat bahwa kepemimpinan saat ini sudah berjalan cukup baik. Namun, untuk meningkatkan efektivitasnya, saya 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</i>
	Eliaki Gea	Kasuubag Program Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara)		<i>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</i>
28	Marfina Zalukhu	Kasi PMD Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara	<i>Apa saran Bapak/Ibu agar kepemimpinan di kantor ini semakin efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai?</i>	<i>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</i>

29	Deritani lase	camat lahewa kabupaten nias utara	<i>Apa rekomendasi Bapak/Ibu dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai?</i>	<i>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</i>
	Eduarman Zalukhu	Sekretaris Camat Lahewa Kabupaten Nias Barat		<i>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</i>

				beberapa tahun terakhir sebagai hasil dari strategi kepemimpinan tersebut
	Eduarman Zalukhu	Sekretaris Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara		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
24	Herniwati Lahagu	Kassubag Umum dan Kepegawaian Kantor Camat Lahewa Kabupaten nias Utara	Apa langkah-langkah yang dilakukan dalam pengawasan dan evaluasi kinerja pegawai?	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
	Eliaki Gea	Kasuubag Program Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara		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

DOKUMENTASI







**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec Gunungitoli, Kota Gunungitoli
Homepage : <https://mnj.unias.ac.id> email: mnj@unias.ac.id

Gunungitoli, November 2024

Hal Pengajuan Judul Rancangan Penelitian

Kepada Yth. Bapak/ibu Dosen

Pembimbing Akademik

Bpk. Odaligoziduhu Halawa, S.E., M.M

Dengan hormat,

1. Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Firman Lase**

NIM : 2321150

Jumlah SKS : 129 SKS

Dengan ini mengajukan Judul Rancangan Penelitian dan memohon kepada Bapak/ibu kiranya dapat berkenan menyetujui salah satu judul yang saya ajukan di bawah ini:

No	Rancangan Judul Penelitian	Persetujuan	
		Tanggal	Paraf
1	STRATEGI GAYA KEPEMIPMINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT LAHEWA KABUPATEN NIAS UTARA.	11/11-2024	
2	ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA DI KANTOR CAMAT LAHEWA KABUPATEN NIAS UTARA		
3	PENERAPAN KOMUNIKASI YANG EFEKTIF DALAM UPAYA MENINGKATKAN PELAYANAN MASYARAKAT DI KANTOR CAMAT LAHEWA KABUPATEN NIAS UTARA.		

2. Demikian Permohonan ini saya ajukan dengan harapan semoga Bapak/ibu dapat mempertimbangkannya.

Hormat Saya
Pemohon,

FIRMAN LASE
NIM. 2321150



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage : [https // mnj. unias.ac.id](https://mnj.unias.ac.id) email: mnj@unias.ac.id

OUTLINE TOPIK PENELITIAN SKRIPSI

Nama : **Firman Lase**
NIM : **2321150**
Program : **Sarjana**
Program Studi : **Manajemen S1**
Fakultas : **Ekonomi**
Tema : **Budaya Organisasi dan kepemimpinan**

Judul	STRATEGI GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT LAHEWA KABUPATEN NIAS UTARA.
Lokus	Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara
Alamat	Kecamatan Lahewa kabupaten Nias Utara
Fenomena Masalah	Pada era globalisasi, tantangan dalam dunia kerja semakin kompleks, dan kebutuhan akan kepemimpinan yang efektif menjadi semakin penting. Organisasi di berbagai sektor memerlukan pemimpin yang tidak hanya mampu mengarahkan, tetapi juga mampu meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Salah satu cara untuk mencapai hal tersebut adalah dengan menerapkan strategi . gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik organisasi. Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat dianggap mampu memotivasi, membimbing, dan memberikan arah yang jelas kepada pegawai, sehingga mampu mendorong mereka untuk memberikan kinerja terbaik dalam lingkungan kerja. Dalam organisasi pemerintahan, khususnya di lingkungan perkantoran, kepemimpinan yang efektif memiliki dampak yang sangat besar terhadap produktivitas pegawai. Pemimpin yang mampu menerapkan strategi kepemimpinan yang tepat tidak hanya membantu pegawai bekerja lebih efektif, tetapi juga meningkatkan keterikatan pegawai terhadap organisasi. Di tengah perkembangan dinamika masyarakat dan tuntutan pelayanan publik yang semakin tinggi, pemimpin di lingkungan pemerintahan perlu memiliki strategi gaya kepemimpinan

yang mampu menginspirasi pegawai untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan tanggung jawab.

Menurut Robbins dan Coulter (2020) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai karena pemimpin jenis ini mampu memberikan visi yang kuat dan memberdayakan pegawainya. Pemimpin transformasional memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dan memberikan dampak positif bagi organisasi. Hal ini sesuai dengan kebutuhan organisasi masa kini yang menuntut perubahan dan inovasi yang berkelanjutan.

Sementara itu, Yukl (2019) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dalam gaya ini, pemimpin melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan, yang menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka. Dengan demikian, pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih keras karena mereka merasa bahwa kontribusi mereka diakui dan bernilai bagi organisasi.

Sedangkan menurut Northouse (2021), kepemimpinan pelayan (servant leadership) semakin relevan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pemimpin yang menggunakan pendekatan ini cenderung lebih memperhatikan kesejahteraan pegawai, mendukung perkembangan pribadi mereka, dan mendorong lingkungan kerja yang positif. Pendekatan ini mendorong pegawai untuk memberikan yang terbaik karena merasa dihargai dan didukung oleh pemimpinnya.

Selain itu, House dan Aditya (2020) menyoroti gaya kepemimpinan situasional sebagai salah satu strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja. Kepemimpinan situasional mengharuskan pemimpin untuk fleksibel dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan kondisi atau situasi yang dihadapi. Dengan menyesuaikan pendekatan terhadap kebutuhan pegawai, pemimpin dapat memberikan dukungan yang lebih efektif, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Menurut Goleman (2018), gaya kepemimpinan visioner juga mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai. Pemimpin visioner memberikan pandangan jangka panjang kepada pegawai dan

menginspirasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Dengan pandangan yang jelas terhadap masa depan, pegawai lebih termotivasi dan mampu bekerja dengan lebih fokus serta berorientasi pada hasil yang optimal.

Bass dan Avolio (2019) menegaskan bahwa kepemimpinan transaksional, meskipun memiliki pendekatan yang lebih formal, juga berperan penting dalam mencapai kinerja yang tinggi. Gaya kepemimpinan ini menekankan hubungan yang saling menguntungkan antara pemimpin dan pegawai melalui sistem reward dan punishment. Melalui kepemimpinan transaksional, pegawai memahami dengan jelas ekspektasi organisasi dan motivasi mereka meningkat untuk mencapai target kinerja yang ditetapkan.

Lebih lanjut, Schein (2021) menekankan bahwa kepemimpinan adaptif menjadi penting dalam menghadapi tantangan organisasi yang dinamis. Kepemimpinan adaptif mendorong pemimpin untuk bersikap responsif terhadap perubahan dan mendorong inovasi dalam mencapai kinerja yang optimal. Dalam lingkungan yang terus berkembang, pegawai membutuhkan pemimpin yang mampu memfasilitasi adaptasi dan pengembangan diri agar mereka dapat bekerja secara lebih efektif.

Menurut Blanchard dan Hersey (2020), gaya kepemimpinan delegatif juga efektif dalam meningkatkan kinerja, terutama ketika pegawai memiliki kemampuan dan kepercayaan diri yang tinggi. Dengan mendelegasikan tugas dan tanggung jawab, pemimpin memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan keterampilan dan tanggung jawab mereka, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja keseluruhan organisasi.

Pada konteks kantor pemerintahan, seperti di Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara, implementasi strategi gaya kepemimpinan yang tepat sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sebagai instansi pemerintahan yang berfungsi melayani masyarakat, Kantor Camat Lahewa menghadapi tuntutan untuk menyediakan pelayanan yang efisien dan berkualitas bagi masyarakat setempat. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, camat sebagai pemimpin mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka.

Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara memiliki peran penting dalam memastikan pelayanan publik berjalan dengan baik dan dapat diakses oleh seluruh masyarakat di wilayah tersebut. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat membantu camat dalam mendorong pegawai untuk bekerja dengan penuh semangat dan profesionalisme, sehingga setiap program dan kegiatan yang direncanakan dapat terlaksana dengan optimal. Dalam hal ini, pemilihan gaya kepemimpinan yang sesuai akan sangat berpengaruh pada pencapaian target kinerja dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Di tengah berbagai tantangan yang dihadapi oleh Kantor Camat Lahewa, camat sebagai pemimpin harus mampu beradaptasi dan memilih gaya kepemimpinan yang efektif. Dengan demikian, camat dapat menginspirasi dan mengarahkan pegawai untuk berkontribusi secara maksimal. Misalnya, dengan menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif atau transformasional, camat dapat mendorong pegawai untuk terlibat aktif dalam proses pengambilan keputusan serta mendukung inovasi dalam pelayanan publik.

Berdasarkan observasi awal peneliti, dimana terdapat beberapa fenomena masalah yang sering terjadi di Di Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara, terjadi sejumlah permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai dan efektivitas kepemimpinan. Beberapa pegawai merasa kurang termotivasi dalam menjalankan tugasnya, yang berdampak pada rendahnya produktivitas dan kualitas pelayanan publik yang diberikan. Hal ini dapat disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang kurang fleksibel atau kurang sesuai dengan kebutuhan pegawai. Dimana ada kecenderungan sebagian pemimpin yang lebih berfokus pada kontrol daripada pemberdayaan, sehingga pegawai merasa kurang dihargai dan tidak memiliki ruang untuk berinovasi atau menyampaikan pendapat mereka. Selain itu, ada juga permasalahan dalam komunikasi antara pemimpin dan pegawai yang mengakibatkan kurangnya pemahaman terhadap tujuan dan visi organisasi. Ketidakjelasan arahan ini sering kali membuat pegawai bingung tentang prioritas pekerjaan mereka, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja secara keseluruhan. Tantangan lainnya adalah kurangnya pemberian apresiasi atau penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi, yang membuat pegawai merasa bahwa upaya

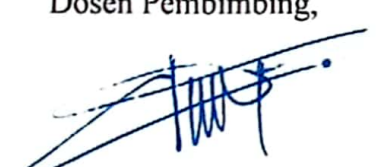
	mereka tidak dihargai, sehingga motivasi kerja mereka berkurang. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik mengangkat judul “STRATEGI GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT LAHEWA KABUPATEN NIAS UTARA.”
Rumusan Masalah	Berdasarkan latar belakang di 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. Sejauh mana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di Kantor Camat Lahewa dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan? 3. Apa saja hambatan yang dihadapi dalam penerapan strategi gaya kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara?
Tujuan Penelitian	1. Untuk mengetahui strategi gaya kepemimpinan di Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara dalam meningkatkan kinerja pegawai. 2. Untuk mengetahui Sejauh mana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di Kantor Camat Lahewa dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan. 3. Untuk mengetahui hambatan yang dihadapi dalam penerapan strategi gaya kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara.

Metode Penelitian	Menurut Soekanto (2020: 75), mengatakan bahwa penelitian adalah kegiatan ilmiah yang berdasarkan pada suatu analisis dan konstruksi yang harus dilakukan dengan sistematis, metodologis dan konsisten yang bertujuan untuk mengungkapkan suatu kebenaran yang dibagi dalam 3 (tiga) jenis kegiatan, yaitu: • Penelitian kualitatif adalah penelitian yang mempunyai sifat deskriptif, penelitian ini lebih cenderung menggunakan analisis. Dalam penelitian ini proses dan makna lebih banyak ditonjolkan dengan menggunakan landasan teori sebagai panduan untuk fokus pada penelitian berdasarkan fakta yang ada di lapangan. • Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang melakukan investigasi secara sistematis untuk meneliti sebuah fenomena dengan cara mengumpulkan data-data yang bisa diukur menggunakan ilmu statistik, matematika dan komputasi. Penelitian kuantitatif memiliki tujuan untuk mengembangkan teori hipotesis yang memiliki kaitan dengan fenomena-fenomena alam. • Penelitian campuran adalah penelitian yang menggabungkan penelitian bentuk kuantitatif dan kualitatif. Penelitian campuran ini lebih kompleks dibandingkan penelitian-penelitian yang disebutkan di atas, karena pada penelitian ini tidak hanya mengumpulkan dan menganalisis data namun juga melibatkan fungsi-fungsi dari penelitian kuantitatif dan kualitatif. Penggunaan dari kedua metode penelitian itu diharapkan bisa memberikan pemahaman yang lebih lengkap mengenai masalah penelitian yang diangkat. Berdasarkan pendapat tersebut di atas, maka penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif.
-------------------	---

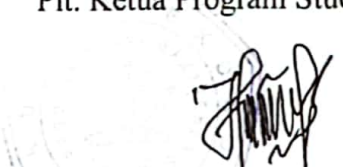
Dadtar Pustaka	Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2019). <i>Kepemimpinan transformasional: Dampak di industri, militer, dan pendidikan</i>. Lawrence Erlbaum Associates. Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2019). <i>Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi</i>. <i>Journal of Applied Psychology</i>, 104(5), 739-747. Blanchard, K., & Hersey, P. (2020). <i>Manajemen perilaku organisasi: Memanfaatkan sumber daya manusia</i>. Prentice-Hall. Goleman, D. (2018). <i>Kecerdasan emosional: Mengapa hal ini lebih penting daripada IQ</i>. Bantam Books. House, R. J., & Aditya, R. N. (2020). <i>Studi ilmiah sosial tentang kepemimpinan: Quo vadis?</i>. <i>Journal of Management</i>, 46(4), 721-757. Northouse, P. G. (2021). <i>Kepemimpinan: Teori dan praktik</i> (edisi ke-8). Sage Publications. Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). <i>Manajemen</i> (edisi ke-14). Pearson Education. Schein, E. H. (2021). <i>Budaya organisasi dan kepemimpinan</i> (edisi ke-5). Jossey-Bass. Soekanto, S. (2020). <i>Metodologi Penelitian Sosial</i>. Jakarta: Rajawali Pers. Yukl, G. (2019). <i>Kepemimpinan dalam organisasi</i> (edisi ke-9). Pearson Education.
-----------------------	--

Gunungsitoli, November 2024

Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing,


Odaligoziduhu Halawa, S.E., M.M
NIDN. 0104119201

Disahkan Oleh
Plt. Ketua Program Studi Manajemen,


Idarni Harefa, S.E., M.E
NIDN. 0128129102

Tembusan

1. Kepala LPPM Universitas Nias
2. Dekan Fakultas Ekonomi

Status pembimbingan berhasil diubah

NIM :
2321150

NAMA MAHASISWA :
FIRMAN LASE

PRODI :
Manajemen

JUDUL :
STRATEGI GAYA KEPEMIPMINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT LAHEWA KABUPATEN NIAS UTARA.

LOKUS :
Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara

Dosen Pembimbing :
Odalligoziduhu Halawa, S.E., M.M

Konsentrasi :
MSDM

Tema :
Budaya Organisasi dan Kepemimpinan

Ubah Judul

Riwayat Bimbingan Proposal

N		O		TOPIK	MATERI	CATATAN DOSEN
1		bab I, II dan III		25 Jan 2025 16:04:55	STRATEGI GAYA KEPEMIPMINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT LAHEWA KABUPATEN NIAS UTARA.	Perbaiki latarbelakang sesuai dengan hasil bimbingan tata muka pada tanggal 25 Januari 2025
					File Skripsi	29 Jan 2025 08:30:26
2		bab I, II dan III		21 Feb 2025 18:45:27	STRATEGI GAYA KEPEMIPMINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT LAHEWA KABUPATEN NIAS UTARA.	1. Perbaiki tata tulis, terutama penggunaan huruf besar dan huruf kecil. 2. perbaiki tata tulis terkait dengan kutipan langsung dan tidak langsung. 3. Indikator gaya kepemimpinan dicoba dicari yang lebih cocok 4. Kerangka pemikiran ditambahkan penjelasan 5. lampirkan draf wawancara
					File Skripsi	

NO	TOPIK	MATERI	CATATAN DOSEN
----	-------	--------	---------------

22 Feb 2025 21:41:13

3	bab I, II dan III 03 Mar 2025 00:36:55	STRATEGI GAYA KEPEMIPMINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT LAHEWA KABUPATEN NIAS UTARA. File Skripsi	1. pastika fenomena pada latar belakang didukung oleh data dan merupakan fenomena yang riil terjadi. 2. latar belakang saudara terlalu banyak menekankan hal-hal buruk terkait kepemimpinan dan pegawai disana.boleh asalkan dapat dipertanggungjawabkan. 3. pada bab 2 tambahkan teori Strategi Gaya kepemimpinan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai 4. Gambar kerangka pemikiran masih belum ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Dibuat berurut saja.
4	bab I, II dan III 07 Mar 2025 22:34:37	STRATEGI GAYA KEPEMIPMINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT LAHEWA KABUPATEN NIAS UTARA. File Skripsi	Ok. File Skripsi 03 Mar 2025 07:35:50 08 Mar 2025 12:28:16

Selesai

Proses pembimbingan proposal ini telah selesai dan telah dilanjutkan pada tahapan selanjutnya.

LEMBAR PERSETUJUAN RANCANGAN PENELITIAN

Rancangan Penelitian yang diajukan oleh:

Nama : Firman Lase
NIM : 2321150
Program : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul : Strategi Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja
Pegawai di Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara

Telah disetujui dan selanjutnya diseminarkan

Gunungsitoli, 8 Maret 2025

Plt. Ketua Prodi Manajemen



Idarni Harefa, S.E., M.E
NIDN. 0128129102

Dosen Pembimbing,



Odaligoziduhu Halawa, S.E., M.M
NIDN. 0104119201



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage: <https://mnj.unias.ac.id> email: mnj@unias.ac.id

15 Maret 2025

Nomor : 179/UN11.02/PP.08.03/2025
Lampiran : 1 Set
Hal : Pelaksanaan Seminar Rancangan
Penelitian atas nama : **FIRMAN LASE**

Kepada Yth.

1. Eliagus Telaumbanua, SE.,MM. (Penelaah)
2. Odaligoziduhu Halawa, SE.,MM (Pembimbing)

di Gunungsitoli

Sehubungan dengan pelaksanaan Seminar Rancangan Penelitian mahasiswa:

Nama : **FIRMAN LASE**
NIM : 2321150
Program : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Rancangan Penelitian : Strategi Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara

diharapkan kehadiran Bapak/Ibu pada acara seminar dimaksud yang diselenggarakan pada:

Hari/tanggal : Selasa 18 Maret 2025
Pukul : 10.00 wib-selesai
Tempat : Ruang Rapat

Bersama ini kami sampaikan lembar perbaikan dan lembar penilaian rancangan penelitian serta naskah rancangan penelitian yang akan diseminarkan. Atas perhatian Bapak/Ibu, kami mengucapkan terima kasih.

Plt. Kaprodi Manajemen,

Idarni Harefa, S.E., M.E.
NIDN. 0128129102

Tembusan disampaikan kepada:

1. Yth. Rektor Universitas Nias, u.p. Wakil Rektor I
2. Yth. Dekan Fakultas Ekonomi
3. Arsip



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat : Jl. Karet No.30 Kel. Ilir Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli

BERITA ACARA SEMINAR RANCANGAN PENELITIAN

Pada hari ini Selasa tanggal Delapan belas bulan Maret tahun dua ribu dua puluh lima telah diselenggarakan Seminar Rancangan Penelitian bagi mahasiswa Universitas Nias :

Nama : **FIRMAN LASE**
NIM : 2321150
Program : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Strategi Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara

W a k t u Pelaksanaan : 10.00 wib-selesai

Susunan Dewan Pembimbing Dan Penelaah:

1. Odaligoziduhu Halawa, SE.,MM.
(Pembimbing)
2. Eliagus Telaumbanua, SE.,MM
(Penelaah)

Tanda Tangan

1.

2.

Rekapitulasi Nilai

Dewan Pembimbing Dan Penelaah	Total Nilai
1. Odaligoziduhu Halawa, SE.,MM (Pembimbing)	78
2. Eliagus Telaumbanua, SE.,MM (Penelaah)	75
Total Nilai	153

Rata-rata nilai adalah: 76,5

Gunungsitoli, 18 Maret 2025

Plt. Ketua Program Studi Manajemen,

Idarni Harefa, S.E., M.E.

NIDN: 0128129102





YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat : Jl. Karet No.30 Kel. Ilir Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli

BERITA KETERANGAN SEMINAR RANCANGAN PENELITIAN

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nias menerangkan bahwa :

Nama	: FIRMAN LASE
NIM	: 2321150
Jenjang Pendidikan	: Sarjana
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi
Judul Skripsi	: Strategi Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara

Telah menyelenggarakan seminar rancangan penelitian pada :

hari / tanggal	: Selasa, 18 Maret 2025
Pukul	: 10.00 wib-selesai
tempat	: Ruang Rapat

Dengan hasil penilaian :

☐

Rancangan penelitian telah cukup baik dan lengkap sehingga telah dapat dipergunakan sebagai dasar untuk melaksanakan pengumpulan data.
(90-100)

☒

Rancangan penelitian telah cukup baik, namun masih perlu disempurnakan dan dilengkapi dengan instrumen sebelum dipergunakan sebagai dasar untuk melaksanakan pengumpulan data.
(70-89)

☐

Rancangan rancangan penelitian masih perlu dikembangkan, namun masalah penelitian masih dianggap cukup baik untuk dijadikan topik permasalahan skripsi. Dianjurkan seminar perbaikan.
(55-69)

☐

Rancangan penelitian tidak memenuhi syarat untuk dikembangkan sebagai bahan skripsi. Mahasiswa perlu memikirkan untuk memilih topik lain dan wajib mengikuti seminar rancangan skripsi.
(0-5)

Gunungsitoli, 18 Maret 2025
Plt. Ketua Program Studi Manajemen,



Idami Harefa, S.E., M.E
NIDN. 0128129102

*Catatan:
Beri tanda centang (✓)
Pada salah satu kotak.*



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat : Jl. Karet No.30 Kel. Ilir Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli

PERBAIKAN PROPOSAL PENELITIAN SKRIPSI

1. Mahasiswa

Nama : FIRMAN LASE

NIM : 2321150

Judul Penelitian : Strategi Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja
Pegawai di Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara

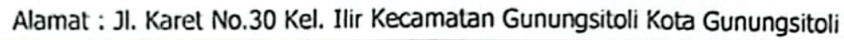
2. Materi Perbaikan

NO	HALAMAN	URAIAN PERBAIKAN
		- Berikan contoh konkret permasalahan di latar belakang.
		- Perbaiki penulisan lokasi penelitian sesuai regulasi yg ada.
		- Perbaiki penulisan sumber referensi dg model APA style.
		- Perbaiki kerangka berpikir.
		- Sesuaikan foto profil dg PKPT download di web.unias.

Gunungsitoli, 18 Maret 2024

Dosen Penelaah,

Eliagus Telaumbanua, SE.,MM
NIDN. 0116088102



NIDN. 0104119201

LEMBAR PERSETUJUAN MELAKSANAKAN PENELITIAN

Nama : Firman Lase
NIM : 2321150
Program : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul : Strategi Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja
Pegawai di kantor Kecamatan Lahewa Kabupaten Nias Utara.

Telah diseminarkan dan disetujui untuk melaksanakan penelitian.

Gunungsitoli, 17 April 2025

Dosen Penelaah,



Eliagus Telatmbanua, S.E.,M.M

NIDN. 0116088102

Dosen Pembimbing,



Odaligoziduhu Halawa, S.E.,M.M

NIDN. 0104119201

Plt. Ketua Prodi Studi Manajemen



Idarni Harefa, S.E.,M.E

NIDN. 0128129102



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage: <https://fe.unias.ac.id> email: fe@unias.ac.id

19 April 2025

Nomor : 565/UN11/PN.01.02/2025

Lampiran : 1 (set)

Perihal : **Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian**

Kepada Yth,
Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara

di
Tempat

1. Dengan hormat, dalam rangka melengkapi data penelitian yang dilaksanakan oleh :

Nama : **FIRMAN LASE**

NIM : 2321150

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Jenjang Pendidikan : Sarjana (S1)

Judul Skripsi : Strategi Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lahewa Kabupaten Nias Utara

Lokasi Penelitian : Kantor Kecamatan Lahewa Kabupaten Nias Utara

Jadwal Penelitian : 19 April 2025 sampai selesai

Maka kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya dapat memberi izin kepada mahasiswa yang namanya tersebut di atas untuk melaksanakan Penelitian di lokasi penelitian (Rancangan Skripsi Terlampir).

2. Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama diucapkan terima kasih.



Maria Magdalena Bate'e, S.E., M.M.
NIDN. 0111038208

Tembusan :

- Yth. 1. Rektor Universitas Nias (sebagai laporan)
2. Warek Lingkup Universitas Nias
3. Kepala LPPM Universitas Nias
4. Ketua Program Studi Manajemen
5. Peneliti yang bersangkutan (**FIRMAN LASE**)
6. Arsip.



PEMERINTAH KABUPATEN NIAS UTARA
KECAMATAN LAHEWA

Jalan Pancasila No. 04 Tlp...Fax...
Lahewa

Kode Pos 22853

Lahewa, 28 April 2025

Nomor : 565/207 /Umum/2025
Sifat : Biasa
Lamp. : -
Perihal : Persetujuan Izin
Pelaksanaan Penelitian
di Kantor Camat Lahewa

Yth. Ka.Yayasan Perguruan Tinggi Nias
Universitas Nias Fakultas Ekonomi
di
Gunungsitoli.

Sehubungan dengan Surat Ka. Universitas Nias Nomor :
565/UN11/PN.01.02/2025 tanggal 19 April 2025 Perihal Permohonan Izin
Pelaksanaan Penelitian, maka bersama ini disampaikan kepada Bapak bahwa
pada prinsipnya kami setuju dan bersedia menerima Mahasiswa tersebut
untuk melaksanakan Penelitian di Kantor Camat Lahewa dengan syarat wajib
mematuhi segala peraturan dan tata kerja yang berlaku di Kantor Camat
Lahewa.

Demikian disampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan
terimakasih.



IRENIAH LASE, SH
PEMBINA

NIP.19790508 200903 1 005



PEMERINTAH KABUPATEN NIAS UTARA
KECAMATAN LAHEWA

Jalan Pancasila No. 04 Tlp...Fax...
Lahewa

Kode Pos 22853

Lahewa, 19 Mei 2025

Nomor : 565/ 251 /Umum/2025
Sifat : Biasa
Lamp. : -
Perihal : Pemberitahuan Telah
Terlaksananya Penelitian
di Kantor Camat Lahewa

Yth. Ka.Yayasan Perguruan Tinggi Nias
Universitas Nias Fakultas Ekonomi
di
Gunungsitoli.

Berdasarkan Surat Camat Lahewa Nomor : 565/207/Umum/2025 tanggal 28 April 2025 Perihal Persetujuan Izin Pelaksanaan Penelitian di Kantor Camat Lahewa, maka bersama ini disampaikan kepada Bapak bahwa Mahasiswa yang bernama **FIRMAN LASE** telah melaksanakan Penelitian di Kantor Camat Lahewa dengan baik serta telah mematuhi segala peraturan dan tata kerja yang berlaku di Kantor Camat Lahewa.

Demikian disampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

 LAHEWA,
PERITANI LASE, SH
PEMBINA

NIP.19790508 200903 1 005

Status pembimbingan berhasil diubah

NIM :

2321150

NAMA MAHASISWA :

FIRMAN LASE

PRODI:

Manajemen

JUDUL :

STRATEGI GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN LAHEWA KABUPATEN NIAS UTARA.

LOKUS :

Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara

Dosen Pembimbing :

Odaligoziduhu Halawa, S.E., M.M

Konsentrasi :

MSDM

Tema :

Budaya Organisasi dan Kepemimpinan

Ubah Judul

Riwayat Bimbingan Skripsi

NO	TOPIK	MATERI	CATATAN DOSEN
1	BAB IV DAN BAB V 11 Jun 2025 17:07:43	STRATEGI GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT LAHEWA KABUPATEN NIAS UTARA File Skripsi	Pada hasil penelitian diuraikan berdasarkan pertanyaan, diurutkan 1 per satu. lampirkan hasil wawancara secara utuh dalam bentuk tabel, disertakan kata kunci 12 Jun 2025 11:32:40
2	BAB IV, V 18 Jun 2025 18:11:31	STRATEGI GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT LAHEWA KABUPATEN NIAS UTARA File Skripsi	lengkapi cover, abstrak, daftar isi, bab 1-5 19 Jun 2025 12:37:00

N O	TOPIK	MATERI	CATATAN DOSEN
3	KAFER SAMPAI LAMPIRAN 27 Jun 2025 15:19:01	STRATEGI GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT LAHEWA KABUPATEN NIAS UTARA File Skripsi	Ok 29 Jun 2025 08:29:46

Selesai

Proses pembimbingan skripsi ini telah selesai



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage: <https://mnj.unias.ac.id> email: mnj@unias.ac.id

PENGESAHAN PEMBIMBING

Skripsi dengan Judul **Strategi Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Lahewa Kabupaten Nias Utara** yang disusun oleh Firman Lase NIM. 2321150 Program Studi Manajemen, telah dikoreksi dan direvisi oleh pembimbing sehingga dapat dilanjutkan untuk sidang ujian skripsi.

Gunungsitoli, 27 Juni 2025

Dosen Pembimbing,

Odaligoziduhu Halawa, S.E., M.M.
NIDN. 0104119201



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT

Rektorat : Jalan Pancasila No. 10 Kota Gunungsitoli ☎ +626392620815 Nias 📮 22814
Homepage: <https://unias.ac.id> email: admin@unias.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 197/UN06.01/TU.01.20/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Dr. Ayler Beniah Ndraha, S.STP., M.Si., C.PS.**
NIDK : 8934030021
Pangkat/Golongan : Penata/III/c
Jabatan : Plt. Kepala Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Nias

dengan ini menerangkan bahwa,

Nama : **Firman Lase**
NIM : 2321150
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : STRATEGI GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN LAHEWA KABUPATEN NIAS UTARA

adalah benar telah melakukan pengecekan plagiarisme terhadap Skripsi mahasiswa tersebut di atas melalui aplikasi *Turnitin*, dan mendapat tingkat *Similarity* 15% dan tingkat *Artificial Intelligence* (AI) 0%, sehingga dinyatakan layak untuk melanjutkan pada tahap selanjutnya sesuai dengan tahapan pada penyelesaian skripsi.

Gunungsitoli, 9 Juli 2025



Dr. Ayler Beniah Ndraha, S.STP., M.Si., C.PS.
NIDK. 8934030021

Tembusan:

1. Ketua Program Studi Manajemen
2. Mahasiswa an. **Firman Lase.**



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli.
Homepage <https://fe.unias.ac.id> email fe@unias.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS MATA KULIAH

No. 200/UM.11.02/PP.09.01/2025.

Yang bertanda tangan di bawah ini, Ketua Program Studi S1 Manajemen, Universitas Nias, menerangkan bahwa:

Nama : Firman Lase
NPM : 2321150
Judul Skripsi : Strategi Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Lahewa Kabupaten Nias Utara.

Bahwa yang bersangkutan dinyatakan lulus semua Mata Kuliah di Program Studi S1 Manajemen, kecuali Mata Kuliah Penulisan Skripsi. Untuk itu, dimohon kiranya untuk diterbitkan Transkrip Nilai kepada yang bersangkutan.

Atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Gunungsitoli, 25 Juli 2025
Ketua Program Studi,

Heniwati Gulo, S.E., M.E.
NUPK. 2839774675230262



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage: <https://mnj.unias.ac.id> email: mnj@unias.ac.id

Gunungsitoli, 25 Juli 2025

Hal : **Permohonan Ujian Skripsi**

Lampiran : **Satu Berkas**

Kepada Yth,

Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias

c.q. Ketua Program Studi Manajemen

Jalan Karet No.30 Kel. Ilir, Kec. Gunungsitoli

Kota Gunungsitoli

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Firman Lase**

NIM : **2321150**

Program : **Sarjana**

Program Studi : **Manajemen**

Fakultas : **Ekonomi (FE)**

Mengajukan permohonan untuk diperkenankan menempuh ujian Skripsi.

Sebagai bahan pertimbangan, bersama ini saya lampirkan:

1. Surat Permohonan Ujian Skripsi
2. Surat Kesiapan Menghadiri Ujian Skripsi
3. Bukti Skripsi Telah Melewati Cek *Plagiat* Dari LPPM
4. Surat keterangan bebas mata kuliah
5. Surat pengesahan skripsi yang ditandatangani oleh pembimbing
6. Surat keterangan telah berakhir meneliti dari tempat penelitian
7. Surat pernyataan keaslian skripsi yang ditandatangani oleh mahasiswa
8. Menggandakan *Hardcopy* Skripsi Yang Telah di Jilid Sebanyak 3 (Tiga) Rangkap
9. Riwayat Bimbingan SKRIPSI di SIMAT Dari Dosen Pembimbing
10. Menunjukkan KRS/KHS Asli Semester I Sampai Terakhir
11. Fotokopi KHS Terakhir
12. Transkrip Nilai Sementara Dari SIMAT
13. Slip Pembayaran Uang Kuliah Terakhir
14. Map Merah 3 Buah

Atas perhatian Bapak/Ibu, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya
Pemohon,

Firman Lase
NIM. 2321150

Tembusan disampaikan kepada
Rektor Universitas Nias
c.q. Wakil Rektor I



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat: Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli

Homepage: <https://mnj.unias.ac.id> email: mnj@unias.ac.id

Hal : Kesedian Menghadiri Sidang Skripsi

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias
c.q. Ketua Program Studi Manajemen
Jalan Karet No.30 Kel. Ilir, Kec. Gunungsitoli
Kota Gunungsitoli

Nama : **Firman Lase**
Nim : 2321150
Program : Sarjana
Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi (FE)

Manyatakan bahwa saya bersedia untuk menghadri ujian Skripsi sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

Atas perhatian Bapak/Ibu, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya Pemohon,

Firman Lase
NIM. 2321150

Tembusan disampaikan kepada
Rektor Universitas Nias
c.q. Wakil Rektor I



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage: <https://mnj.unias.ac.id> email: mnj@unias.ac.id

29 Juli 2025

Nomor : 856/UN11.02/PP.08.03/2025
Lampiran : 1 Set
Hal : Pelaksanaan Sidang Skripsi
atas nama **FIRMAN LASE**

Kepada Yth.

- | | |
|---------------------------------|------------|
| 1. Eliagus Telaumbanua, SE.,MM | Penguji I |
| 2. Yamolala Zega, SE.,MM | Penguji II |
| 3. Odaligoziduhu Halawa, SE.,MM | Pembimbing |

di Gunungsitoli

Sehubungan dengan pelaksanaan sidang skripsi mahasiswa:

Nama : **FIRMAN LASE**
NIM : 2321150
Program : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Strategi Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja
Pegawai di Kantor Kecamatan Lahewa Kabupaten Nias Utara

diharapkan kehadiran Bapak pada acara dimaksud yang
diselenggarakan:

hari/tanggal : Kamis, 31 Juli 2025
pukul : 13.00 Wib s/d selesai
tempat : Ruang Lab

Naskah skripsi yang diujikan, disampaikan langsung oleh Program Studi.
Atas perhatian Bapak, kami mengucapkan terima kasih.

Kaprodi Manajemen

Heniwati Gulo, S.E., M.E
NUPTK. 2839774675230262

Tembusan disampaikan kepada

1. Rektor Universitas Nias, u.p. Wakil Rektor I
2. Dekan Fakultas Ekonomi
- ③ Mahasiswa yang bersangkutan
4. Arsip

*NB. Diharapkan kepada Bapak/Ibu Dosen Pembimbing/Penguji berpakaian rapi, khusus untuk Bapak Dosen
dijwajibkan memakai kemeja non batik pakai dasi.*



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage: <https://mnj.unias.ac.id> email: mnj@unias.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini Kamis tanggal Tiga Puluh Satu Juli tahun dua ribu dua puluh lima telah diselenggarakan Ujian skripsi bagi mahasiswa Universitas Nias :

N a m a : **FIRMAN LASE**
NIM : **2321150**
Program : **Sarjana**
Program Studi : **Manajemen**
Fakultas : **Ekonomi**
Judul Skripsi : **Strategi Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Lahewa Kabupaten Nias Utara**

W a k t u Pelaksanaan : **13.00 WIB s.d.selesai**

Susunan Dewan Penguji :

1. Odaligoziduhu Halawa, SE.,MM
2. Eliagus Telaumbanua, SE.,MM
3. Yamolala Zega, SE.,MM

Tanda Tangan

2.

3.

Rekapitulasi Nilai

Dewan Penguji	Total Nilai
1. Odaligoziduhu Halawa, SE.,MM	85
2. Eliagus Telaumbanua, SE.,MM	80
3. Yamolala Zega, SE.,MM	81
Total Nilai	246

Berdasarkan Perhitungan Rata-Rata Nilai adalah.....**81**

(.....)

Dengan Demikian Yang bersangkutan dinyatakan Lulus/Tidak Lulus dengan Predikat Kelulusan.....**B+**

Keterangan:
Nilai Yudisium:

90.00-100. = A
85.00-89.99 = A-
80.00 -84.99 = B+
75.00 - 79.99 = B
70.00 - 74.99 = B-
65.00 - 69.99 = C+
60.00 - 64.99 = C
55.00 - 59.99 = C-
50.00 - 54.99 = D
< 40.99 = E

Gunungsitoli, 31 Juli 2025

Ketua Program Studi,


Heniwati Gulo, S.E., M.E.
NUPTK. 2839774675230262



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat : Jl. Karet No.30 Kel. Ilir Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli

PERBAIKAN UJIAN SKRIPSI

1. Mahasiswa

Nama : FIRMAN LASE

NIM : 2321150

Judul Penelitian : Strategi Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Lahewa Kabupaten Nias Utara

2. Materi Perbaikan

NO	HALAMAN	URAIAN PERBAIKAN
		Catatan perbaikan dan saran yang telah disampaikan, silahkan diperbaiki dan dipelajari serta diperbaiki.

Gunungsitoli, 31 Juli 2025

Dosen Pembimbing,

Odaligoziduhu Halawa, SE.,MM.

NIDN. 0104119201



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat : Jl. Karet No.30 Kel. Ilir Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli

PERBAIKAN UJIAN SKRIPSI

1. Mahasiswa

Nama : FIRMAN LASE

NIM : 2321150

Judul Penelitian : Strategi Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Lahewa Kabupaten Nias Utara

2. Materi Perbaikan

NO	HALAMAN	URAIAN PERBAIKAN
Bab II.		Deskripsikan definisi Strategi.
44		Visi & misi periode kab. Nias vta sekarang dgn visi misi saat ini.
Bab V		Tambahkan nama Camat sekarang, tambahkan deskripsi karakteristik reformasi ber. jebak, pendisih, dll.
Perbaiki		Bab V Kesimpulannya.
Hal 5		perbaiki narasi fenomena

Gunungsitoli, 31 Juli 2025

Dosen Penguji II

Yamolala Zega, SE.,MM

NIDN. 0110058203

BIODATA PENULIS



Firman Lase, yang sehari harinya di panggil “Firman” lahir di Desa Ombolata Dima Kecamatan Lahewa Kabupaten Nias Utara pada Tanggal 20 Juli 1999 dan merupakan anak ke empat dari lima bersaudarah. Pada tahun 2012 menamatkan pendidikan sekolah dasar di SD N. 071148 Silimabanua Kemudian Melanjutkan Jenjang Pendidikan Menengah Pertama Di SMP Swasta BNKP Lahewa, Dan Telah Menamatkan Diri Pada Tahun 2015, Setelah Tamat Dari Pendidikan SMP Kemudian melanjutkan pendidikan di SMK Negeri 1 Lahewa dan menamatkan diri pada tahun 2018

Semenjak tamat dari bangku SMK, kemudian pada tahun 2021 atas doa keluarga dan ijin dari tuhan bisa melanjutkan kembali pendidikan di salah satu perguruan tinggi yang ada di kepulauan Nias, yakni di STIE PEMBNAS NIAS atau yang sekarang telah berdiri menjadi sebuah Universitas yakni UNIVERSITAS NIAS. Adapun program studi yang diambil adalah pendidikan strata 1 (S-1) di bidang Manajemen Fakultas Ekonomi

Pada tahun 2025, untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar sarjana di Universitas Nias, Fakultas Ekonomi. Kemudian melakukan penelitian untuk syarat penyusunan tugas akhir, walaupun dengan begitu banyak rintangan yang dihadapi namun atas kehendak tuhan, pada tanggal 31 agustus 2025 di nyatakan LULUS dan berhak mendapatkan gelar sarjana, setelah mengikuti serangkaian proses pengujian baik dari ujian seminar proposal maupun ujian meja hijau.

Selama menempuh pendidikan di Universitas Nias, banyak pengalaman dan ilmu yang di peroleh baik dari sisi akademis maupun non akademis. Semoga kedepan dapat melanjutkan pendidikan kejenjang berikutnya.