

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Kantor kecamatan Sirombu

Sirombu adalah salah satu kecamatan di Kabupaten Nias Barat, Sumatera Utara, Indonesia, yang letaknya di pesisir barat dari Pulau Nias berbatasan dengan Samudra Hindia, Kecamatan Mandrehe dan Kecamatan Lölöwa'u. Sirombu juga dapat bermakna Desa Sirombu, salah satu desa yang berada di dalam wilayah kecamatan Sirombu.

Kecamatan Sirombu memiliki luas wilayah 223,80 km² terletak di koordinat 00 59 10,0 N dan 97 30 04,0 E. Sirombu hanya berjarak sekitar 76 km dari Kota Gunungsitoli yang dapat ditempuh dalam waktu 2,5 jam. Perjalanan melalui laut juga bisa dilakukan ke Sirombu karena kecamatan ini memiliki Pelabuhan Laut, oleh masyarakat setempat menyebutnya sebagai Dermaga Sirombu.

Ibu kota kecamatan Sirombu adalah Tetesua, di sinilah terdapat kantor-kantor pemerintahan kecamatan Sirombu seperti kantor camat, kantor polsek, kantor koramil dan sejumlah fasilitas pendidikan antara lain: SD Negeri No. 071184 Tetesua, SMP Negeri 1 Sirombu dan SMA Negeri 1 Sirombu.

Sebelum peristiwa tsunami yang menimpa Nias pada tahun 2005, kecamatan sirombu memiliki pasar yang dikenal dengan nama pasar Sirombu. Pasar ini terletak di pesisir pantai barat Nias Barat tepatnya di Desa Sirombu yang berjarak 4 km dari Tetesua. Kini pasar Sirombu sudah direlokasi yang hanya berjarak kurang lebih sekitar 100 meter dari Kantor Camat Sirombu di Tetesua yang dibangun oleh IOM (International Organisation for Migration) sebanyak 100 unit loads tertutup. Kini hanya ada satu pekan yang dibuka setiap hari Jumat di Kecamatan Sirombu yaitu Pekan Faondrato Pesisir atau dikenal dengan istilah "Harimbale Lahusa" yang berjarak sekitar 12 km dari Tetesua.

4.1.2 Visi dan Misi Kabupaten Nias Barat

Visi:

Mewujudkan Nias Barat yang CERAH (Cerdas, Sejahtera, dan Sehat).

Misi:

1. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk menghasilkan insan cerdas yang profesional, inovatif, berintegritas, dan bermoral tinggi.
2. Meningkatkan pengembangan sistim ekonomi kerakyatan berbasis potensi lokal, sosial dan budaya menuju masyarakat sejahtera.
3. Meningkatkan pembangunan dan pengembangan infrastruktur dasar dan strategis sebagai fasilitas pendukung kesejahteraan masyarakat.
4. Meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan dalam rangka mewujudkan masyarakat yang sehat jasmani dan rohani.
5. Menyelenggarakan tata kelola pemerintah yang akuntabel untuk mewujudkan organisasi yang sehat dalam pemerintahan.

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 Lahomi, khususnya menjelaskan Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Budaya Organisasi di Kantor Kecamatan Sirombu Kabupaten Nias Barat. Data yang disajikan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti sendiri kepada Camat, Sekretatirs, Kasi, Kassubag, Serta masyarakat. 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 6 orang yaitu: Camat, Sekretatirs, Kasi, Kassubag, Serta masyarakat. Yang disajikan peneliti pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Nama – Nama Informan Kunci

No	Nama	Jabatan
1	Mesrawani Zalukhu, S.AP	Camat Kecamatan Sirombu Kabupaten Nias Barat (Informan Kunci)

Sumber: *Olahan Peneliti, 2025*

Tabel 4.2
Nama – Nama Informan Utama dan Pendukung

NO	Nama	Jabatan
1	Filsafat Hia, S.H.,MH	Sekretaris Camat Kecamatan Sirombu Kabupaten Nias Barat (Informan Utama)
2	Fatimano Daeli	Kassubag Umum (Informan Pendukung)
3	Dodi Tribuana	Kasi PMD (Informan Pendukung)
4	Fanolo Hia	Masyarakat Informan Pendukung
5	Wiraswati Daeli	Masyarakat 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 Kecamatan Sirombu yang dimana penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui peran kepemimpinan dalam membangun komunikasi yang efektif di Kantor Kecamatan Sirombu Kabupaten Nias Barat. Untuk mengetahui hambatan yang dihadapi pemimpin dalam mengelola budaya organisasi di Kantor Kecamatan Sirombu, serta bagaimana

strategi untuk mengatasinya. Untuk mengetahui strategi kepemimpinan yang efektif dalam menciptakan budaya organisasi yang lebih baik dan profesional di Kantor Kecamatan Sirombu Kabupaten Nias Barat. 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 6 orang yaitu Camat, Sekretaris, Kasi, Kassubag, Serta masyarakat, sebagai berikut:

4.2.1 Peran Kepemimpinan dalam Membangun Komunikasi yang Efektif di Kantor Kecamatan Sirombu Kabupaten Nias Barat.

Kepemimpinan memiliki peranan yang sangat penting dalam membangun komunikasi yang efektif di lingkungan kerja, termasuk di Kantor Kecamatan Sirombu Kabupaten Nias Barat. Seorang pemimpin tidak hanya bertugas memberikan arahan atau mengambil keputusan, tetapi juga harus mampu menjadi penghubung yang baik antara atasan dan bawahan serta antara instansi dan masyarakat. Di Kantor Kecamatan Sirombu, peran camat sebagai pemimpin sangat menentukan dalam menciptakan iklim komunikasi yang terbuka, transparan, dan partisipatif. Melalui pendekatan yang komunikatif, camat mendorong setiap pegawai untuk aktif berdiskusi, menyampaikan pendapat, serta melaporkan kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas pelayanan kepada masyarakat.

Selain itu, pemimpin yang efektif juga menjadi contoh dalam penggunaan bahasa yang sopan, jelas, dan mudah dipahami dalam setiap komunikasi, baik internal antarpegawai maupun eksternal dengan masyarakat. Kepemimpinan yang terbuka terhadap masukan dan kritik konstruktif menunjukkan bahwa komunikasi dua arah sangat dihargai, sehingga memperkuat hubungan kerja yang harmonis dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan. Pemimpin juga berperan dalam memfasilitasi penggunaan teknologi komunikasi yang mendukung penyampaian informasi yang

cepat dan akurat kepada masyarakat, seperti pemanfaatan media sosial atau grup WhatsApp resmi desa.

Kepemimpinan yang komunikatif akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih efektif, meningkatkan koordinasi antarbagian, dan mempercepat penyelesaian permasalahan administrasi. Komunikasi yang efektif di bawah kepemimpinan yang baik juga berdampak positif terhadap kualitas pelayanan publik, karena setiap pegawai memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan jelas, serta masyarakat merasa didengar dan dilayani dengan baik. Oleh karena itu, keberhasilan pelayanan publik di Kantor Kecamatan Sirombu sangat bergantung pada bagaimana pemimpin membangun dan memelihara komunikasi yang efektif secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan kunci, Ibu Mesrawani Zalukhu, S.AP (Camat Sirombu Kabupaten Nias Barat) pada hari Kamis, 12 Juni 2025 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, menurut Ibu bagaimana peran kepemimpinan dalam membangun komunikasi yang efektif di Kantor Kecamatan Sirombu? Dimana mengatakan bahwa:

“Kepemimpinan yang efektif ditunjukkan melalui komunikasi terbuka dan aktif, yang memungkinkan pemimpin memahami kebutuhan pegawai, menyampaikan arahan secara jelas, serta mendorong partisipasi dan pelayanan yang lebih responsif hingga ke tingkat desa”

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan utama, bapak Filsafat Hia, S.H.,M.M (Sekretaris Camat Sirombu Kabupaten Nias) dengan pertanyaan dan tanggal yang sama Dimana mengatakan bahwa:

“Meskipun pimpinan telah berupaya membangun komunikasi yang terbuka dan melakukan rapat koordinasi secara rutin, masih diperlukan peran aktif dan kedisiplinan dari pegawai agar komunikasi dua arah dapat berjalan efektif dan menciptakan suasana kerja yang lebih solid.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka peneliti dapat menjelaskan bahwa Kepemimpinan di Kecamatan Sirombu sudah menjalankan peran penting dalam membangun komunikasi yang baik namun perlu terus ditingkatkan dengan melibatkan semua pihak secara aktif agar komunikasi dua arah benar-benar terwujud di lingkungan kerja.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan kunci, Ibu Mesrawani Zalukhu, S.AP (Camat Sirombu Kabupaten Nias Barat) pada Kamis, 12 Juni 2025 pukul 10"00 WIB dengan pertanyaan, Apa saja tantangan yang dihadapi dalam memastikan komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai? Dimana mengatakan bahwa:

"Tantangan utama dalam koordinasi kerja adalah keterbatasan waktu akibat kesibukan pegawai, rendahnya kebiasaan menyampaikan pendapat secara terbuka, dan kendala teknis seperti keterlambatan informasi. Namun, hal ini diatasi melalui komunikasi grup dan rapat rutin untuk menjaga kelancaran hubungan kerja dan kejelasan informasi"

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan utama, bapak Filsafat Hia, S.H.,M.M (Sekretaris Camat Sirombu Kabupaten Nias) dengan pertanyaan dan tanggal yang sama Dimana mengatakan bahwa:

"Komunikasi internal masih menghadapi tantangan seperti lambatnya respon pegawai, hambatan jaringan dari wilayah terpencil, serta kurangnya keberanian dalam menyampaikan kendala ke pimpinan. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan disiplin dan keaktifan seluruh pegawai untuk menciptakan komunikasi yang lebih efektif dan responsif."

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka dapat di simpulkan bahwa Tantangan dalam komunikasi antara pimpinan dan pegawai masih ada seperti keterbatasan waktu dan

respons yang lambat namun dengan kedisiplinan dan keterbukaan bersama hambatan itu bisa diatasi sedikit demi sedikit.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan kunci, Ibu Mesrawani Zalukhu, S.AP (Camat Sirombu Kabupaten Nias Barat) pada Kamis, 12 Juni 2025 pukul 10"00 WIB dengan pertanyaan, Bagaimana Ibu melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan agar mereka merasa memiliki peran dalam organisasi? Dimana mengatakan bahwa:

"Keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan menciptakan rasa dihargai, meningkatkan partisipasi, dan membangun suasana kerja yang lebih nyaman serta kolaboratif"

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan utama, bapak Filsafat Hia, S.H.,M.M (Sekretaris Camat Sirombu Kabupaten Nias) dengan pertanyaan dan tanggal yang sama Dimana mengatakan bahwa:

"Meskipun pimpinan telah menyediakan ruang partisipasi dalam pengambilan keputusan, masih banyak pegawai yang pasif dan enggan terlibat aktif. Oleh karena itu, diperlukan dorongan dan motivasi agar pegawai lebih percaya diri dan menyadari pentingnya kontribusi mereka demi tercapainya keputusan yang lebih tepat dan menyeluruh."

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka dapat di simpulkan bahwa Pelibatan pegawai dalam pengambilan keputusan sudah berjalan namun belum semua pegawai aktif berpartisipasi sehingga perlu dorongan agar mereka lebih terlibat dan merasa menjadi bagian penting dari proses organisasi

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan pendukung, Bapak Fatimano Daeli (Kasubag Umum dan Kepegawaian) pada Kamis, 12 Juni 2025 pukul 10"00 WIB dengan pertanyaan, Bagaimana komunikasi antara pimpinan dan pegawai dalam

menjalankan tugas di Kantor Kecamatan Sirombu? Dimana mengatakan bahwa:

“Komunikasi dua arah yang terbuka dan rutin antara pimpinan dan pegawai menciptakan suasana kerja yang nyaman, meningkatkan pemahaman tugas, mempercepat penyelesaian kendala, serta memotivasi pegawai dalam bekerja.”

kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan pendukung, bapak Dodi Tribuana (Kasi PMD) dengan pertanyaan dan waktu yang sama Dimana mengatakan bahwa:

“Komunikasi antara pimpinan dan pegawai sudah terjalin cukup baik, namun perlu perbaikan dalam penyampaian informasi agar lebih seragam dan terstruktur, sehingga seluruh pegawai dapat menerima instruksi secara langsung, efisien, dan tidak membingungkan”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, dapat di simpulkan bahwa Secara umum komunikasi antara pimpinan dan pegawai di Kantor Kecamatan Sirombu berjalan cukup baik meskipun masih ada sedikit kekurangan dalam penyampaian informasi namun semangat keterbukaan dan evaluasi rutin dari pimpinan sudah cukup membantu memperkuat koordinasi kerja antar pegawai.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan pendukung, Bapak Fatimano Daeli (Kasubag Umum dan Kepegawaian) pada Kamis, 12 Juni 2025 pukul 10”00 WIB dengan pertanyaan, Apakah ada kendala yang sering dihadapi dalam proses komunikasi internal? Bagaimana cara mengatasinya? Dimana mengatakan bahwa:

“Kendala komunikasi internal jarang terjadi karena sistem koordinasi sudah baik. Jika ada pegawai yang tertinggal informasi karena tidak hadir rapat, solusi efektif yang diterapkan adalah membagikan notulen kepada seluruh staf. Langkah ini menjaga kelancaran kerja tanpa harus selalu bertemu langsung”

kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan pendukung, bapak Dodi Tribuana (Kasi PMD) dengan pertanyaan dan waktu yang sama Dimana mengatakan bahwa:

“Kendala komunikasi internal masih terjadi, terutama saat ada perubahan mendadak dari atasan yang tidak langsung disampaikan ke seluruh pegawai, sehingga menimbulkan kebingungan dan hambatan kerja. Solusinya, perlu dibangun jalur komunikasi yang lebih cepat dan merata agar seluruh bagian dapat segera bertindak sesuai arahan”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, dapat disimpulkan bahwa Kendala komunikasi internal memang masih ditemukan terutama dalam hal kecepatan dan pemerataan informasi namun dengan adanya upaya seperti diskusi cepat dan penyebaran notulen rapat pegawai tetap bisa menyesuaikan diri sehingga tidak mengganggu kelancaran tugas secara keseluruhan.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan pendukung, Bapak Fatimano Daeli (Kasubag Umum dan Kepegawaian) pada Kamis, 12 Juni 2025 pukul 10”00 WIB dengan pertanyaan, Sejauh mana pegawai diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat dan berkontribusi dalam pengambilan keputusan? Dimana mengatakan bahwa:

“Pemberian ruang bagi pegawai untuk menyampaikan pendapat serta sikap terbuka pimpinan dalam komunikasi dua arah menciptakan rasa dihargai dan dilibatkan, sehingga meningkatkan kontribusi dan peran aktif pegawai dalam pelaksanaan kegiatan.”

kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan pendukung, bapak Dodi Tribuana (Kasi PMD) dengan pertanyaan dan waktu yang sama Dimana mengatakan bahwa:

“Meskipun kesempatan berpendapat tersedia, partisipasi masih terbatas karena sebagian pegawai belum terbiasa atau merasa sungkan. Diperlukan pendekatan personal dan

suasana diskusi yang lebih santai agar semua pegawai merasa nyaman untuk berkontribusi”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, dapat disimpulkan bahwa Pimpinan sudah memberikan ruang untuk pegawai menyampaikan pendapat namun partisipasi belum merata karena masih ada pegawai yang kurang aktif perlu pendekatan yang lebih membangun suasana agar semua bisa lebih percaya diri dalam berkontribusi.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan pendukung, Bapak Fatimano Daeli (Kasubag Umum dan Kepegawaian) pada Kamis, 12 Juni 2025 pukul 10”00 WIB dengan pertanyaan, Bagaimana kepemimpinan camat dalam memberikan motivasi dan meningkatkan etos kerja pegawai? Dimana mengatakan bahwa:

“Kepemimpinan Camat yang aktif memberi motivasi, penghargaan, serta keteladanan disiplin dan tanggung jawab menciptakan suasana kerja yang positif dan meningkatkan semangat kerja pegawai.”

kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan pendukung, bapak Dodi Tribuana (Kasi PMD) dengan pertanyaan dan waktu yang sama Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Meskipun camat rutin memberikan motivasi dalam bentuk umum seperti saat apel dan rapat, pendekatan tersebut belum cukup efektif karena kurang personal dan belum diikuti dengan sistem penghargaan yang nyata. Akibatnya, tidak semua pegawai merasakan dampak langsung dari motivasi tersebut”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan camat dalam memberikan motivasi sudah terlihat namun masih bisa ditingkatkan dengan pendekatan yang lebih personal dan sistem penghargaan yang lebih nyata agar dampaknya benar-benar dirasakan oleh seluruh pegawai dan mampu meningkatkan etos kerja secara merata.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan pendukung, Bapak fanolo Hia (Masyarakat) pada hari Jumat, 13 Juni 2025 pukul 14"00 WIB dengan pertanyaan, Bagaimana pengalaman Bapak dalam menerima layanan di Kantor Kecamatan Sirombu? Dimana mengatakan bahwa:

"Pelayanan di kantor kecamatan dinilai cukup baik, dengan petugas yang ramah, cepat, dan prosedur yang jelas serta tidak berbelit, sehingga menciptakan rasa nyaman dan kepuasan bagi masyarakat."

kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan pendukung, Ibu Wiraswati daeli (Masyarakat Sirombu) dengan pertanyaan dan waktu yang sama Dimana mengatakan bahwa:

"Pelayanannya cukup baik tapi kadang-kadang kalau petugasnya lagi sibuk jadi harus menunggu agak lama meski begitu tetap dibantu dengan baik dan tidak ada kesulitan yang terlalu besar biasanya kalau pagi hari lebih cepat karena belum ramai walaupun ada kekurangan tapi tetap dihargai usahanya jadi sejauh ini masih bisa diterima pelayanannya"

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, dapat di simpulkan bahwa masyarakat merasa pelayanan di Kantor Kecamatan Sirombu sudah cukup baik meskipun masih ada waktu-waktu tertentu di mana pelayanan agak lambat namun tidak sampai mengganggu proses secara keseluruhan dan masyarakat tetap merasa terbantu.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan pendukung, Bapak fanolo Hia (Masyarakat) pada hari Jumat, 13 Juni 2025 pukul 14"00 WIB dengan pertanyaan, Apakah menurut Bapak pegawai di kantor kecamatan sudah bekerja secara profesional dalam memberikan pelayanan? Dimana mengatakan bahwa:

"Pegawai di kantor kecamatan terlihat disiplin dan tahu tugasnya masing-masing saat melayani masyarakat mereka bersikap sopan dan sabar tidak membedakan siapa pun yang datang baik tua muda semuanya dilayani dengan baik terlihat

kalau sudah terbiasa bekerja secara profesional dan tahu bagaimana melayani dengan tepat pelayanan terasa lancar dan teratur.”

kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan pendukung, Ibu Wiraswati daeli (Masyarakat Sirombu) dengan pertanyaan dan waktu yang sama Dimana mengatakan bahwa:

“Sebagian besar pegawai sudah cukup baik dalam bekerja tapi ada juga yang kadang terlihat kurang semangat terutama kalau sudah sore kadang jawabannya kurang jelas dan harus ditanya ulang meskipun begitu masih bisa membantu dan menyelesaikan urusan dengan baik sepertinya butuh pengawasan agar semua tetap konsisten dalam melayani supaya pelayanan makin maksimal”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, dapat di simpulkan bahwa Sebagian besar pegawai kecamatan sudah menunjukkan sikap profesional namun tetap perlu perhatian agar semangat kerja dan konsistensi pelayanan bisa lebih ditingkatkan demi memberikan layanan yang lebih optimal kepada masyarakat.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan pendukung, Bapak fanolo Hia (Masyarakat) pada hari Jumat, 13 Juni 2025 pukul 14”00 WIB dengan pertanyaan, Bagaimana komunikasi antara pegawai kecamatan dengan masyarakat? Apakah ada kendala dalam pelayanan? Dimana mengatakan bahwa:

“Komunikasi antara pegawai dan masyarakat terjalin dengan baik, ditandai dengan penjelasan yang jelas, sikap ramah, bahasa yang mudah dipahami, serta kesiapan pegawai dalam mencari solusi dan memberikan arahan, sehingga pelayanan menjadi lebih mudah dan lancar..”

kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan pendukung, Ibu Wiraswati daeli (Masyarakat Sirombu) dengan pertanyaan dan waktu yang sama Dimana mengatakan bahwa:

“Secara umum komunikasi berjalan cukup baik tapi kadang kalau petugasnya baru atau magang belum terlalu paham alurnya jadi penjelasannya kurang jelas ada juga masyarakat yang kurang paham jadi terjadi miskomunikasi kecil tapi biasanya langsung dibantu oleh petugas lainnya kalau bisa ditingkatkan pelatihan bagi semua petugas supaya semua bisa menjelaskan dengan lebih baik”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, dapat di simpulkan bahwa Komunikasi antara pegawai dan masyarakat sudah cukup baik meskipun sesekali terjadi kendala kecil namun hal tersebut bisa segera diatasi dan tidak sampai mengganggu jalannya pelayanan secara keseluruhan.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada pendukung, informan Bapak fanolo Hia (Masyarakat) pada hari Jumat, 13 Juni 2025 pukul 14”00 WIB dengan pertanyaan, Menurut Bapak apakah kepemimpinan camat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan di kecamatan ini? Dimana mengatakan bahwa:

“Camat sangat berperan penting dalam menjaga pelayanan tetap baik sering terlihat camat turun langsung memantau kerja pegawai dan ikut membantu masyarakat camat juga memberi arahan kepada staf supaya disiplin dan cepat tanggap terhadap keluhan warga dengan kepemimpinan yang tegas tapi tetap ramah pelayanan jadi lebih tertib dan tidak asal-asalan banyak perubahan positif setelah camat yang sekarang memimpin.”

kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan Ibu Wiraswati daeli (Masyarakat Sirombu) dengan pertanyaan dan waktu yang sama Dimana mengatakan bahwa:

“Camat memang cukup aktif dalam memimpin tapi kadang pengawasan belum merata masih ada pegawai yang terlihat kurang aktif melayani camat sudah memberikan contoh yang baik tapi mungkin perlu lebih tegas lagi agar semua ikut

disiplin peran camat cukup besar tapi hasilnya belum sepenuhnya merata ke seluruh pegawai secara umum kepemimpinan sudah baik tapi bisa lebih ditingkatkan lagi”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, dapat di simpulkan bahwa Kepemimpinan camat dinilai berpengaruh positif terhadap pelayanan meskipun masih perlu ditingkatkan dalam pengawasan agar semua pegawai bisa bekerja lebih disiplin dan pelayanan semakin merata dan konsisten.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan pendukung, Bapak fanolo Hia (Masyarakat) pada hari Jumat, 13 Juni 2025 pukul 14”00 WIB dengan pertanyaan, Menurut Bapak bagaimana hubungan antara masyarakat dan kepemimpinan kantor kecamatan dalam membangun budaya pelayanan yang baik? Dimana mengatakan bahwa:

“Hubungan antara masyarakat dan pihak kecamatan sudah cukup dekat dan saling menghargai masyarakat merasa didengar jika ada keluhan atau saran camat dan pegawai mau menerima masukan dan cepat merespons tidak ada jarak antara warga dengan camat karena sering turun ke lapangan cara ini membuat masyarakat lebih percaya dan semangat datang ke kantor untuk mengurus keperluan jadi terasa ada kerja sama yang baik dalam pelayanan.”

kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan pendukung, Ibu Wiraswati daeli (Masyarakat Sirombu) dengan pertanyaan dan waktu yang sama Dimana mengatakan bahwa:

“Hubungannya cukup baik tapi kadang ada masyarakat yang masih merasa sungkan menyampaikan masalah secara langsung kepada camat karena merasa tidak tahu caranya atau belum terlalu dekat meski begitu jika sudah disampaikan tetap ditanggapi dengan baik komunikasi bisa lebih dibuka lagi lewat pertemuan warga atau forum agar semua bisa lebih terlibat dalam membangun pelayanan yang baik ke depan”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, dapat di simpulkan bahwa Hubungan antara masyarakat dan kepemimpinan kecamatan sudah terjalin dengan baik namun tetap perlu dibuka lebih luas lagi ruang komunikasi agar semua warga bisa merasa lebih nyaman dan ikut berpartisipasi dalam meningkatkan pelayanan.

4.2.2 Hambatan yang dihadapi Pemimpin dalam Mengelola Budaya Organisasi di Kantor Kecamatan Sirombu, serta Bagaimana Strategi untuk Mengatasinya.

Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam membangun komunikasi yang efektif di lingkungan kerja, termasuk di Kantor Kecamatan Sirombu, Kabupaten Nias Barat. Seorang pemimpin yang baik tidak hanya berperan dalam pengambilan keputusan, tetapi juga sebagai penghubung antara struktur organisasi dan masyarakat. Pemimpin di Kantor Kecamatan Sirombu berfungsi sebagai motor penggerak yang mengarahkan seluruh elemen organisasi untuk mencapai tujuan pelayanan publik yang optimal. Dalam konteks komunikasi, pemimpin harus mampu menciptakan suasana kerja yang terbuka, transparan, dan partisipatif, sehingga setiap pegawai merasa nyaman dalam menyampaikan ide, saran, maupun permasalahan yang dihadapi.

Selain itu, kepemimpinan yang efektif tercermin dalam kemampuannya menyampaikan informasi secara jelas, tepat waktu, dan sesuai kebutuhan. Pemimpin yang komunikatif akan memastikan bahwa seluruh instruksi dan kebijakan dapat dipahami oleh semua staf, serta memfasilitasi jalur komunikasi dua arah agar feedback dari bawahan maupun masyarakat dapat ditindaklanjuti dengan cepat dan tepat. Di Kantor Kecamatan Sirombu, hal ini terlihat dari inisiatif pimpinan untuk menyelenggarakan rapat koordinasi secara berkala, memberikan pengarahan secara langsung, serta menjalin hubungan yang harmonis dengan perangkat desa dan tokoh masyarakat. Melalui pendekatan ini, kepemimpinan tidak hanya menciptakan alur

komunikasi yang lancar, tetapi juga membangun kepercayaan dan partisipasi masyarakat dalam berbagai program pemerintahan.

Keberhasilan komunikasi yang efektif di Kantor Kecamatan Sirombu tidak terlepas dari peran sentral seorang pemimpin. Kepemimpinan yang mampu bersikap terbuka, mendengarkan aspirasi, serta memberikan solusi secara bijak menjadi kunci dalam mewujudkan pelayanan administrasi yang efisien dan responsif. Oleh karena itu, kepemimpinan yang komunikatif dan partisipatif harus terus dikembangkan guna meningkatkan kualitas pelayanan publik dan memperkuat hubungan antara pemerintah dan masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan kunci, Ibu Mesrawani Zalukhu, S.AP (Camat Sirombu Kabupaten Nias Barat) pada hari Kamis, 12 Juni 2025 pukul 10⁰⁰ WIB dengan pertanyaan, Menurut Ibu bagaimana budaya organisasi saat ini di Kantor Kecamatan Sirombu? Apakah sudah sesuai dengan yang diharapkan? Dimana mengatakan bahwa:

“Budaya organisasi di kantor kecamatan sudah cukup baik karena semua pegawai saling menghormati dan bekerja sama dengan semangat pelayanan yang tinggi setiap pegawai juga sudah mulai menunjukkan kedisiplinan dan tanggung jawab dalam bekerja pimpinan selalu mengingatkan pentingnya etika kerja dan semangat gotong royong suasana kerja terasa lebih nyaman karena komunikasi antar bagian lancar semua pekerjaan bisa diselesaikan sesuai jadwal dan masyarakat juga merasa dilayani dengan baik budaya organisasi saat ini sudah mengarah ke profesionalisme dan keterbukaan”

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan utama, Bapak Filsafat Hia, S.H.,M.M (Sekretaris Camat Sirombu Kabupaten Nias) dengan pertanyaan dan tanggal yang sama Dimana mengatakan bahwa:

“Budaya organisasi memang mengalami peningkatan dalam beberapa tahun terakhir tapi masih ada pegawai yang kurang konsisten dalam menjalankan tugas sebagian besar sudah menunjukkan semangat kerja yang baik namun masih perlu bimbingan dari pimpinan terutama dalam hal kedisiplinan komunikasi internal sudah lebih terbuka namun kadang miskomunikasi antar bagian masih terjadi upaya untuk menumbuhkan budaya kerja positif terus dilakukan meski butuh waktu dan proses panjang secara umum sudah lebih baik tapi masih ada ruang untuk perbaikan.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka peneliti dapat menjelaskan bahwa Budaya organisasi di Kantor Kecamatan Sirombu sudah menunjukkan perkembangan ke arah yang baik dengan suasana kerja yang kondusif dan semangat kebersamaan namun masih ada beberapa kekurangan kecil seperti kurangnya konsistensi dari beberapa pegawai yang perlu terus dibina agar budaya kerja semakin sesuai harapan.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan kunci, Ibu Mesrawani Zalukhu, S.AP (Camat Sirombu Kabupaten Nias Barat) pada Kamis, 12 Juni 2025 pukul 10”00 WIB dengan pertanyaan, Hambatan apa yang sering Bapak/Ibu temui dalam mengelola budaya organisasi di kantor ini? Dimana mengatakan bahwa:

“Hambatan utama yang sering muncul adalah perbedaan pola pikir antar pegawai karena latar belakang yang berbeda kadang ada yang kurang cepat beradaptasi dengan perubahan sistem kerja modern sebagian pegawai juga belum terbiasa dengan komunikasi terbuka terutama dalam menyampaikan pendapat atau kritik selain itu masih ada yang kurang disiplin waktu meski sudah sering diingatkan kondisi geografis juga kadang memengaruhi kedatangan

tepat waktu karena jarak rumah cukup jauh semua itu masih bisa diatasi dengan pendekatan dan bimbingan rutin”

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan utama, bapak Filsafat Hia, S.H.,M.M (Sekretaris Camat Sirombu Kabupaten Nias) dengan pertanyaan dan tanggal yang sama Dimana mengatakan bahwa:

“Hambatan yang sering dihadapi adalah kurangnya pemahaman sebagian pegawai tentang pentingnya budaya kerja yang profesional ada juga yang masih bekerja dengan pola lama sehingga sulit menyesuaikan dengan tuntutan baru selain itu komunikasi antar bagian kadang terhambat oleh ego sektoral yang membuat koordinasi jadi lambat pimpinan sudah berusaha mendorong perubahan tapi ada yang merasa enggan untuk terbuka atau berubah keterbatasan fasilitas dan sarana kerja juga menjadi tantangan dalam menumbuhkan budaya kerja yang ideal hambatan itu membutuhkan perhatian lebih dari semua pihak.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka dapat di simpulkan bahwa Hambatan dalam membangun budaya organisasi di kantor ini umumnya berkaitan dengan sikap pegawai yang belum sepenuhnya siap untuk berubah dan sulit beradaptasi dengan sistem baru ditambah dengan kendala komunikasi dan kedisiplinan yang masih perlu ditingkatkan agar proses kerja bisa lebih maksimal.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan kunci, Ibu Mesrawani Zalukhu, S.AP (Camat Sirombu Kabupaten Nias Barat) pada Kamis, 12 Juni 2025 pukul 10”00 WIB dengan pertanyaan, Strategi apa yang telah diterapkan untuk mengatasi hambatan tersebut agar budaya organisasi dapat berjalan dengan baik? Dimana mengatakan bahwa:

“Strategi yang digunakan adalah memperkuat komunikasi rutin melalui rapat staf dan pengarahan langsung dari

pimpinan setiap awal pekan pegawai juga dibimbing secara personal jika ditemukan masalah dalam pelaksanaan tugas pendekatan kekeluargaan dilakukan agar suasana kerja tetap hangat dan terbuka pimpinan memberi contoh langsung dalam kedisiplinan dan etos kerja serta mendorong penggunaan teknologi untuk mendukung efisiensi kerja evaluasi mingguan diterapkan agar setiap pegawai menyadari tanggung jawabnya strategi ini cukup efektif membangun budaya kerja yang positif”

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan utama, bapak Filsafat Hia, S.H.,M.M (Sekretaris Camat Sirombu Kabupaten Nias) dengan pertanyaan dan tanggal yang sama Dimana mengatakan bahwa:

“Strategi yang diterapkan cukup beragam seperti mengadakan pelatihan singkat dan sosialisasi budaya kerja yang diharapkan pimpinan juga memberikan arahan secara bertahap agar perubahan tidak terasa memaksa namun masih ada pegawai yang perlu pendekatan lebih agar bisa menerima perubahan secara perlahan evaluasi sudah dilakukan namun belum menyeluruh ke semua bagian karena terkendala waktu dan kesibukan dinas upaya pendekatan secara pribadi juga dilakukan agar pegawai merasa dihargai perubahan berjalan pelan tapi terus diupayakan.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka dapat di simpulkan bahwa Strategi yang dijalankan untuk mengatasi hambatan lebih banyak dilakukan melalui pendekatan komunikasi dan pembinaan personal serta evaluasi rutin meskipun pelaksanaannya belum merata ke semua bagian namun strategi tersebut mulai menunjukkan hasil dalam membentuk budaya kerja yang lebih baik dan profesional.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan pendukung, Bapak Fatimano Daeli (Kasubag Umum dan

Kepegawaian) pada Kamis, 12 Juni 2025 pukul 10”00 WIB dengan pertanyaan, Apakah ada kendala yang sering dihadapi dalam proses komunikasi internal? *Bagaimana cara mengatasinya?* Dimana mengatakan bahwa:

“Kendala dalam komunikasi internal memang pernah terjadi tapi tidak sampai menghambat pekerjaan karena biasanya hanya soal miskomunikasi kecil atau kurangnya kejelasan informasi yang disampaikan untuk mengatasinya biasanya langsung diadakan pertemuan singkat atau briefing agar tidak terjadi salah paham semua staf diarahkan untuk aktif bertanya jika ada hal yang belum jelas pimpinan juga terbuka dan cepat tanggap bila ada isu komunikasi yang muncul budaya diskusi antarpegawai juga sangat membantu memperlancar komunikasi di kantor.”

kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan pendukung, bapak Dodi Tribuana (Kasi PMD) dengan pertanyaan dan waktu yang sama Dimana mengatakan bahwa:

“Komunikasi di kantor sudah cukup baik namun kadang masih ada hambatan terutama ketika ada pegawai yang kurang aktif dalam menyampaikan pendapat atau saat ada informasi yang terlambat diterima beberapa bagian saat situasi itu terjadi pimpinan biasanya mengingatkan kembali pentingnya koordinasi dan keterbukaan memang perlu terus ditingkatkan komunikasi antarbidang karena terkadang tidak semua informasi langsung ditindaklanjuti untuk perbaikan ke depan perlu sistem informasi yang lebih tertib agar komunikasi internal lebih efisien”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, dapat di simpulkan bahwa Komunikasi internal di Kantor Kecamatan Sirombu secara umum sudah berjalan baik meskipun masih ada tantangan kecil seperti miskomunikasi dan keterlambatan informasi namun hal tersebut bisa diatasi melalui briefing dan koordinasi yang lebih aktif

serta dorongan dari pimpinan untuk terus membangun budaya terbuka antarpegawai.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan pendukung, Bapak Fatimano Daeli (Kasubag Umum dan Kepegawaian) pada Kamis, 12 Juni 2025 pukul 10”00 WIB dengan pertanyaan, Bagaimana kepemimpinan camat dalam mengatasi hambatan yang muncul dalam penerapan budaya organisasi? Dimana mengatakan bahwa:

“Camat sangat aktif dalam mengarahkan seluruh pegawai untuk mengikuti aturan dan nilai-nilai kerja yang baik ketika ada hambatan seperti pegawai yang belum disiplin camat tidak segan memberikan pembinaan langsung atau mengingatkan secara personal beliau juga sering memberi motivasi saat apel pagi agar semua lebih semangat budaya kerja dibentuk secara perlahan tapi konsisten dengan pendekatan yang persuasif camat juga mendengarkan masukan dari staf agar tidak terjadi kesenjangan komunikasi suasana kerja jadi lebih nyaman karena kepemimpinan yang tegas namun tetap terbuka.”

kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan pendukung, bapak Dodi Tribuana (Kasi PMD) dengan pertanyaan dan waktu yang sama Dimana mengatakan bahwa:

“Camat sudah berusaha membangun budaya kerja yang baik namun tantangannya adalah tidak semua pegawai memiliki semangat yang sama untuk berubah ada yang cepat menyesuaikan ada juga yang lambat sehingga prosesnya kadang terhambat meski begitu camat tetap mendorong perubahan melalui pembinaan dan sosialisasi rutin memang perlu waktu dan kesabaran untuk menanamkan budaya kerja baru mungkin juga perlu pelatihan tambahan agar pegawai lebih memahami pentingnya budaya organisasi”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, dapat di simpulkan bahwa Kepemimpinan camat dalam mengatasi hambatan budaya organisasi sudah cukup baik dengan pendekatan langsung dan pembinaan namun tantangan tetap ada terutama dalam menyamakan semangat kerja antarpegawai sehingga dibutuhkan konsistensi dan dukungan pelatihan untuk mempercepat perubahan budaya yang diinginkan.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan pendukung, Bapak Fatimano Daeli (Kasubag Umum dan Kepegawaian) pada Kamis, 12 Juni 2025 pukul 10"00 WIB dengan pertanyaan, Bagaimana cara memastikan bahwa seluruh pegawai memahami dan menerapkan nilai-nilai budaya organisasi? Dimana mengatakan bahwa:

“Setiap awal bulan biasanya ada pengarahan langsung dari camat mengenai nilai-nilai kerja yang harus diterapkan dalam kegiatan sehari-hari selain itu juga diadakan evaluasi rutin untuk melihat apakah nilai-nilai tersebut sudah diterapkan dengan baik setiap pegawai juga diharapkan saling mengingatkan satu sama lain jika ada yang kurang sesuai camat selalu menekankan pentingnya kedisiplinan kerja serta pelayanan yang ramah dan cepat suasana kerja juga dibuat positif agar pegawai merasa nyaman bekerja dengan mengikuti nilai-nilai budaya yang sudah ditetapkan”

kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan pendukung, bapak Dodi Tribuana (Kasi PMD) dengan pertanyaan dan waktu yang sama Dimana beliau mengatakan bahwa:

“Usaha sudah dilakukan oleh camat untuk menanamkan nilai-nilai budaya organisasi namun belum semua pegawai benar-benar memahami secara menyeluruh karena tidak semua aktif mengikuti pengarahan dengan baik agar lebih maksimal mungkin perlu dibuat pedoman tertulis dan disosialisasikan dengan media visual agar lebih mudah

dipahami evaluasi juga sebaiknya diperluas tidak hanya pada kinerja tetapi juga sikap kerja agar budaya organisasi benar-benar diterapkan dalam perilaku sehari-hari”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, dapat di simpulkan bahwa Pemahaman dan penerapan budaya organisasi dapat berjalan dengan baik jika dibarengi pengarahannya rutin evaluasi sikap kerja dan penyediaan media pendukung namun tantangannya terletak pada konsistensi dan kesadaran pegawai yang berbeda-beda sehingga perlu pendekatan yang lebih kreatif dan menyeluruh.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan pendukung, Bapak Fatimano Daeli (Kasubag Umum dan Kepegawaian) pada Kamis, 12 Juni 2025 pukul 10”00 WIB dengan pertanyaan, Menurut bapak bagaimana peran camat dalam menciptakan budaya kerja yang baik dan profesional di kantor ini? Dimana mengatakan bahwa:

“Camat sangat berperan dalam membentuk budaya kerja yang baik karena selalu memberikan arahan yang jelas dan memberi contoh disiplin beliau datang tepat waktu dan mendorong pegawai untuk bekerja sesuai aturan camat juga memberi ruang bagi pegawai untuk menyampaikan ide serta menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab dalam setiap kegiatan camat selalu menekankan pentingnya pelayanan publik yang ramah dan cepat semua ini membuat pegawai lebih termotivasi dan merasa dihargai karena camat hadir sebagai pemimpin sekaligus pembimbing.”

kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan pendukung, bapak Dodi Tribuana (Kasi PMD) dengan pertanyaan dan waktu yang sama Dimana mengatakan bahwa:

“Camat sudah menunjukkan peran dalam menciptakan budaya kerja yang profesional namun dalam pelaksanaannya masih ada tantangan terutama dari sisi konsistensi beberapa program sudah bagus tapi pelaksanaannya belum merata di

semua bidang perlu perhatian lebih agar semua bagian merasakan hal yang sama camat perlu memperkuat pengawasan serta memberi dukungan teknis di bagian-bagian yang masih tertinggal agar budaya kerja profesional bisa diterapkan secara menyeluruh dan merata”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, dapat di simpulkan bahwa Peran camat sangat penting dalam menciptakan budaya kerja yang profesional dan bertanggung jawab namun tetap dibutuhkan konsistensi dalam pelaksanaan program serta perhatian menyeluruh agar semua pegawai dan bagian merasakan pengaruh positif dari budaya kerja yang sedang dibangun.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan pendukung, Bapak fanolo Hia (Masyarakat) pada hari Jumat, 13 Juni 2025 pukul 14”00 WIB dengan pertanyaan, Bagaimana komunikasi antara pegawai kecamatan dengan masyarakat? Apakah ada kendala dalam pelayanan? Dimana mengatakan bahwa:

“Komunikasi pegawai dengan masyarakat di kantor kecamatan sudah cukup baik pegawai ramah saat menyambut warga dan menjelaskan proses dengan jelas kalau ada yang bingung langsung dijelaskan dengan sabar pelayanan juga lancar tidak ada kendala besar yang berarti masyarakat merasa nyaman saat berurusan dan tahu ke mana harus bertanya semuanya terasa terbuka dan mudah dipahami.”

kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan pendukung, Ibu Wiraswati daeli (Masyarakat Sirombu) dengan pertanyaan dan waktu yang sama Dimana mengatakan bahwa:

“Secara umum komunikasi sudah membaik dibanding sebelumnya pegawai lebih aktif menjelaskan dan melayani tapi kadang kalau ramai suka terburu-buru jadi penjelasan kurang lengkap kadang masyarakat bingung sendiri apalagi yang belum terbiasa urus dokumen walaupun begitu tetap

ditanggapi kalau ditanya dan ada upaya bantu menyelesaikan”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, dapat di simpulkan bahwa komunikasi antara pegawai kecamatan dan masyarakat cukup baik walaupun dalam situasi tertentu masih ada kekurangan terutama saat pelayanan ramai namun pegawai tetap berusaha menjelaskan dan membantu menyelesaikan kebutuhan warga dengan baik.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan pendukung, Bapak fanolo Hia (Masyarakat) pada hari Jumat, 13 Juni 2025 pukul 14”00 WIB dengan pertanyaan, Apakah Bapak melihat adanya perubahan dalam budaya kerja pegawai di kantor kecamatan dalam beberapa tahun terakhir? Dimana mengatakan bahwa:

“Beberapa tahun terakhir pegawai terlihat lebih disiplin dan tepat waktu pelayanan juga lebih cepat dan rapi suasana kantor jadi lebih tertib dan warga lebih nyaman pegawai juga lebih ramah dan terbuka menerima saran atau pertanyaan tidak seperti dulu yang agak kaku sekarang terlihat semangat kerja makin meningkat.”

kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan pendukung, Ibu Wiraswati daeli (Masyarakat Sirombu) dengan pertanyaan dan waktu yang sama Dimana mengatakan bahwa:

“Ada perubahan yang terlihat di kantor kecamatan seperti jam masuk kerja yang lebih teratur dan suasana kantor lebih bersih tapi kadang masih ada pegawai yang terlihat kurang semangat atau melayani dengan wajah kurang bersahabat perubahan sudah ada tapi masih perlu diperbaiki agar semua pegawai punya semangat kerja yang sama”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, dapat di simpulkan bahwa Budaya kerja pegawai kantor kecamatan menunjukkan perubahan ke arah yang lebih baik walaupun masih ada

sebagian kecil yang belum maksimal secara umum peningkatan kedisiplinan dan pelayanan sudah mulai dirasakan masyarakat.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan pendukung, Bapak fanolo Hia (Masyarakat) pada hari Jumat, 13 Juni 2025 pukul 14"00 WIB dengan pertanyaan, Jika ada kendala dalam pelayanan, bagaimana pegawai kecamatan merespons dan menyelesaikannya? Dimana mengatakan bahwa:

"Kalau ada masalah pegawai cepat tanggap langsung dicarikan solusi dengan baik masyarakat diajak berdiskusi dan diberi penjelasan sampai paham misalnya kalau ada dokumen yang kurang pegawai bantu jelaskan apa saja yang perlu dibawa jadi urusan tidak tertunda terlalu lama warga merasa terbantu dan dihargai."

kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan pendukung, Ibu Wiraswati daeli (Masyarakat Sirombu) dengan pertanyaan dan waktu yang sama Dimana mengatakan bahwa:

"Kadang ada kendala seperti sistem mati atau dokumen yang kurang lengkap biasanya pegawai merespons tapi tidak selalu cepat ada yang cepat tanggap tapi ada juga yang terkesan menunggu dulu warga kadang bingung harus tanya siapa tapi akhirnya tetap dibantu walaupun perlu waktu sedikit lebih lama"

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, dapat di simpulkan bahwa Respon pegawai terhadap kendala dalam pelayanan cukup baik meskipun tidak selalu cepat semua kendala tetap diusahakan untuk diselesaikan pegawai menunjukkan tanggung jawab dalam membantu masyarakat.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan pendukung, Bapak fanolo Hia (Masyarakat) pada hari Jumat, 13 Juni 2025 pukul 14"00 WIB dengan pertanyaan, Apa saran Bapak agar kepemimpinan di kantor kecamatan dapat lebih baik dalam mengelola budaya organisasi? Dimana mengatakan bahwa:

“Sebaiknya kepemimpinan terus menjaga kedisiplinan pegawai dan memberi semangat kerja tiap hari pimpinan juga perlu sering mengajak rapat dan mendengarkan saran dari bawahan agar semua merasa dihargai dan lebih semangat kalau pemimpin adil dan terbuka budaya kerja pasti lebih baik.”

kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan pendukung, Ibu Wiraswati daeli (Masyarakat Sirombu) dengan pertanyaan dan waktu yang sama Dimana mengatakan bahwa:

“Perlu lebih sering dilakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai supaya pemimpin tahu mana yang perlu dibina selain itu penting juga memperhatikan keluhan masyarakat dan menjadikannya bahan perbaikan selama ini sudah cukup baik tapi kalau ada pendekatan yang lebih menyentuh pegawai bisa lebih semangat dan disiplin”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, dapat disimpulkan bahwa Agar budaya organisasi makin baik pemimpin perlu terus menjaga kedisiplinan serta membuka ruang dialog dan evaluasi baik dengan pegawai maupun masyarakat hal ini akan mendorong kerja tim yang lebih solid dan pelayanan yang lebih profesional.

4.2.3 Strategi Kepemimpinan yang Efektif dalam Menciptakan budaya Organisasi yang lebih baik dan Profesional di Kantor Kecamatan Sirombu Kabupaten Nias Barat.

Kepemimpinan yang efektif memainkan peran sentral dalam membentuk budaya organisasi yang positif dan profesional, termasuk di lingkungan pemerintahan seperti Kantor Kecamatan Sirombu. Seorang pemimpin yang efektif mampu memberikan arah yang jelas, menjadi teladan dalam etos kerja, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif dan kolaboratif. Di Kantor Kecamatan Sirombu, strategi kepemimpinan yang diterapkan mencakup pendekatan partisipatif, di mana camat tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga melibatkan

staf dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab bersama terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu, pemimpin di Kantor Kecamatan Sirombu juga menekankan pentingnya komunikasi yang terbuka dan transparan. Melalui komunikasi yang efektif, berbagai permasalahan yang muncul dapat diatasi dengan cepat dan tepat, serta meningkatkan kepercayaan antarpegawai. Strategi lainnya adalah memberikan apresiasi terhadap kinerja pegawai yang baik dan memberikan pembinaan yang bersifat membangun bagi pegawai yang masih belum optimal. Pendekatan ini mendorong motivasi kerja dan meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Pemimpin juga berupaya membangun budaya kerja yang disiplin, jujur, dan berorientasi pada pelayanan. Nilai-nilai ini ditanamkan melalui sosialisasi rutin, evaluasi kinerja berkala, serta keteladanan langsung dari pimpinan. Dengan strategi-strategi tersebut, budaya organisasi di Kantor Kecamatan Sirombu mengalami perubahan ke arah yang lebih profesional, dimana pegawai menunjukkan peningkatan dalam tanggung jawab, etika kerja, dan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini mencerminkan bahwa kepemimpinan yang efektif bukan hanya tentang kemampuan mengarahkan, tetapi juga kemampuan membina, menginspirasi, dan menciptakan perubahan positif dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan kunci, Ibu Mesrawani Zalukhu, S.AP (Camat Sirombu Kabupaten Nias Barat) pada hari Kamis, 12 Juni 2025 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, Apa langkah-langkah yang dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme pegawai dalam bekerja? Dimana mengatakan bahwa:

“Langkah yang dilakukan yaitu memberikan pengarahan rutin sebelum mulai kerja lalu membiasakan pegawai untuk datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas sesuai target selain itu juga dilakukan evaluasi setiap bulan untuk

melihat kinerja masing-masing pegawai kemudian pegawai yang berprestasi diberi apresiasi supaya lebih semangat bekerja juga dijaga suasana kerja yang nyaman agar semua bisa saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan”

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan utama, bapak Filsafat Hia, S.H.,M.M (Sekretaris Camat Sirombu Kabupaten Nias) dengan pertanyaan dan tanggal yang sama Dimana mengatakan bahwa:

“Memang sudah ada pengarahan dari pimpinan tiap minggu dan evaluasi berkala tapi masih ada beberapa pegawai yang kurang disiplin dalam hal waktu dan tanggung jawab jadi kadang harus diingatkan berulang agar pekerjaan bisa selesai tepat waktu pimpinan juga sudah mencoba pendekatan yang baik tapi butuh waktu untuk benar-benar mengubah kebiasaan yang sudah lama terbentuk.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka peneliti dapat menjelaskan bahwa Langkah peningkatan profesionalisme pegawai sudah dilakukan melalui pengarahan dan evaluasi rutin namun tantangan tetap ada terutama dalam membentuk kebiasaan disiplin sehingga diperlukan waktu dan pendekatan yang terus-menerus untuk hasil maksimal.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan kunci, Ibu Mesrawani Zalukhu, S.AP (Camat Sirombu Kabupaten Nias Barat) pada Kamis, 12 Juni 2025 pukul 10”00 WIB dengan pertanyaan, Bagaimana cara ibu memastikan bahwa nilai-nilai budaya organisasi dipahami dan diterapkan oleh seluruh pegawai? Dimana mengatakan bahwa:

“Nilai-nilai budaya kerja seperti disiplin tanggung jawab dan pelayanan yang ramah selalu ditekankan dalam setiap rapat selain itu pimpinan memberi contoh langsung supaya pegawai bisa meniru cara kerja yang baik komunikasi dua

arah juga dijaga agar semua pegawai merasa dihargai dan paham akan tugasnya pelanggaran kecil juga langsung ditegur supaya tidak terulang lagi”

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan utama, bapak Filsafat Hia, S.H.,M.M (Sekretaris Camat Sirombu Kabupaten Nias) dengan pertanyaan dan tanggal yang sama Dimana mengatakan bahwa:

“Setiap awal bulan memang ada pengarahan tentang nilai-nilai kerja namun masih ada beberapa pegawai yang belum sepenuhnya menerapkan hal tersebut kadang ada yang bekerja asal selesai tanpa memperhatikan kualitas atau sikap dalam melayani masyarakat pimpinan sudah berusaha menegur dan mengingatkan namun perubahan memang tidak bisa langsung terlihat.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka dapat di simpulkan bahwa Nilai-nilai budaya kerja sudah disosialisasikan dengan baik oleh pimpinan namun penerapannya masih bervariasi tergantung kesadaran dan kebiasaan masing-masing pegawai sehingga perlu penguatan dan pengawasan yang konsisten.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan kunci, Ibu Mesrawani Zalukhu, S.AP (Camat Sirombu Kabupaten Nias Barat) pada Kamis, 12 Juni 2025 pukul 10”00 WIB dengan pertanyaan, Apakah ada program atau pelatihan khusus yang diterapkan untuk meningkatkan kualitas budaya organisasi? Dimana mengatakan bahwa:

“Sudah beberapa kali diadakan pelatihan tentang pelayanan publik dan peningkatan etika kerja di lingkungan kecamatan selain itu pegawai juga ikut kegiatan pembinaan yang diadakan oleh pemerintah kabupaten pelatihan ini sangat membantu meningkatkan cara berpikir dan sikap kerja pegawai serta memberi pemahaman pentingnya kerja sama dan komunikasi yang baik dalam organisasi”

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan pendukung, bapak Filsafat Hia, S.H.,M.M (Sekretaris Camat Sirombu Kabupaten Nias) dengan pertanyaan dan tanggal yang sama Dimana mengatakan bahwa:

“Pelatihan memang ada tapi belum rutin dan belum menjangkau semua pegawai karena keterbatasan anggaran dan waktu meskipun begitu pimpinan tetap mendorong agar pegawai bisa belajar dari pengalaman sehari-hari dan mengikuti pembinaan mandiri jika ada waktu yang kosong jadi walaupun belum optimal tapi usaha ke arah perbaikan sudah mulai dilakukan.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka dapat di simpulkan bahwa Program pelatihan sudah dilaksanakan meskipun belum rutin dan menyeluruh namun sudah memberi dampak positif dalam membentuk budaya organisasi yang lebih baik dan ke depan perlu ditingkatkan lagi agar hasilnya merata.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan kunci, Ibu Mesrawani Zalukhu, S.AP (Camat Sirombu Kabupaten Nias Barat) pada Kamis, 12 Juni 2025 pukul 10”00 WIB dengan pertanyaan, Bagaimana Bapak/Ibu menilai efektivitas strategi kepemimpinan yang telah diterapkan dalam membangun budaya organisasi yang lebih baik? Dimana mengatakan bahwa:

“Strategi kepemimpinan yang digunakan lebih kepada pendekatan kekeluargaan dan keteladanan hal ini cukup efektif karena membuat pegawai lebih terbuka dan nyaman dalam bekerja selain itu juga diberikan tanggung jawab yang jelas kepada setiap staf agar mereka bisa fokus dan bertanggung jawab terhadap tugas masing-masing evaluasi dilakukan secara rutin untuk menjaga kualitas kerja”

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan utama, bapak Filsafat Hia, S.H.,M.M (Sekretaris Camat

Sirombu Kabupaten Nias) dengan pertanyaan dan tanggal yang sama Dimana mengatakan bahwa:

“Strategi yang diterapkan memang sudah cukup baik terutama pendekatan yang ramah dan tidak menekan tapi kadang pendekatan yang terlalu lunak membuat beberapa pegawai kurang sungguh-sungguh dalam menjalankan tugas jadi perlu ada keseimbangan antara ketegasan dan kebersamaan supaya budaya kerja bisa lebih disiplin dan hasil kerja lebih maksimal”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka dapat di simpulkan bahwa Strategi kepemimpinan saat ini cukup efektif karena mendorong kenyamanan kerja namun perlu dilengkapi dengan sikap tegas agar budaya organisasi benar-benar terbangun dengan disiplin dan tanggung jawab.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan kunci, Ibu Mesrawani Zalukhu, S.AP (Camat Sirombu Kabupaten Nias Barat) pada Kamis, 12 Juni 2025 pukul 10”00 WIB dengan pertanyaan, Apakah ada contoh perubahan positif dalam budaya organisasi yang telah ibu lihat selama menjabat sebagai camat? Dimana mengatakan bahwa:

“Perubahan yang paling terasa yaitu meningkatnya kedisiplinan pegawai dan semangat kerja tim sekarang pegawai lebih terbuka menyampaikan ide dan keluhan dalam rapat lalu banyak yang sudah datang lebih awal dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu selain itu juga semakin banyak pegawai yang aktif terlibat dalam kegiatan masyarakat di luar kantor”

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan utama, bapak Filsafat Hia, S.H.,M.M (Sekretaris Camat Sirombu Kabupaten Nias) dengan pertanyaan dan tanggal yang sama Dimana mengatakan bahwa:

“Perubahan memang ada terutama dari sisi semangat kerja namun masih ada yang hanya berubah ketika diawasi jadi kalau tidak diawasi kembali ke kebiasaan lama hal ini menunjukkan bahwa perubahan sudah mulai terlihat tapi belum sepenuhnya menjadi kebiasaan positif yang permanen jadi masih perlu waktu dan konsistensi.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka dapat di simpulkan Perubahan positif dalam budaya organisasi sudah mulai terlihat terutama dalam semangat kerja dan keterbukaan namun perlu terus dijaga agar menjadi kebiasaan tetap bukan hanya saat diawasi.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan kunci, Ibu Mesrawani Zalukhu, S.AP (Camat Sirombu Kabupaten Nias Barat) pada Kamis, 12 Juni 2025 pukul 10”00 WIB dengan pertanyaan, Apa harapan dan rencana ke depan dalam meningkatkan budaya organisasi dan kepemimpinan di Kantor Kecamatan Sirombu? Dimana mengatakan bahwa:

“Harapan ke depan yaitu menciptakan kantor kecamatan yang benar-benar melayani dengan sepenuh hati semua pegawai diharapkan bisa menjadi contoh yang baik dalam pelayanan publik rencana kami juga ingin mengadakan pelatihan yang lebih rutin dan memperkuat kerja sama dengan desa agar koordinasi berjalan lebih baik budaya kerja yang jujur disiplin dan terbuka akan terus ditanamkan”

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan utama, bapak Filsafat Hia, S.H.,M.M (Sekretaris Camat Sirombu Kabupaten Nias) dengan pertanyaan dan tanggal yang sama Dimana mengatakan bahwa:

“Kami berharap pimpinan bisa lebih sering mengajak dialog dua arah agar semua pegawai merasa terlibat dalam pengambilan keputusan selain itu penting juga untuk

meningkatkan sarana kerja yang mendukung kenyamanan dan produktivitas rencana pelatihan memang bagus tapi perlu disesuaikan dengan kebutuhan nyata di lapangan agar lebih tepat sasaran.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, maka dapat di simpulkan bahwa Harapan ke depan adalah membentuk budaya kerja yang lebih kuat dan kepemimpinan yang terbuka terhadap masukan rencana pelatihan dan penguatan kerja sama perlu didukung dengan fasilitas serta komunikasi yang lebih efektif.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan pendukung, Bapak Fatimano Daeli (Kasubag Umum dan Kepegawaian) pada Kamis, 12 Juni 2025 pukul 10”00 WIB dengan pertanyaan, Apa saja nilai-nilai budaya organisasi yang diterapkan di Kantor Kecamatan Sirombu? Dimana mengatakan bahwa:

“Nilai-nilai budaya organisasi yang diterapkan seperti kedisiplinan tanggung jawab dan kerja sama antarpegawai sangat terasa dalam setiap aktivitas pekerjaan semua pegawai diharapkan datang tepat waktu mengikuti aturan kerja dan saling menghargai satu sama lain pimpinan juga menekankan pentingnya pelayanan prima kepada masyarakat serta menjaga integritas dalam bekerja koordinasi antarbidang juga selalu dijaga agar tidak terjadi miskomunikasi suasana kerja pun terasa nyaman dan saling mendukung”

kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan pendukung, bapak Dodi Tribuana (Kasi PMD) dengan pertanyaan dan waktu yang sama Dimana mengatakan bahwa:

“Budaya organisasi memang sudah dibangun seperti disiplin kerja dan rasa tanggung jawab namun penerapan di lapangan masih perlu ditingkatkan karena ada saja pegawai yang belum sepenuhnya patuh pada jadwal atau standar pelayanan semangat kerja sama antarbidang cukup baik tetapi kadang

komunikasi belum berjalan lancar pimpinan sudah sering mengingatkan pentingnya etika kerja dan pelayanan masyarakat secara optimal beberapa nilai sudah dijalankan meski belum konsisten di semua bagian”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, dapat di simpulkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan sudah mengarah ke nilai-nilai positif seperti kedisiplinan kerja sama dan tanggung jawab namun masih perlu upaya agar semua pegawai bisa menjalankannya dengan konsisten dan menyeluruh di setiap bagian.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan pendukung, Bapak Fatimano Daeli (Kasubag Umum dan Kepegawaian) pada Kamis, 12 Juni 2025 pukul 10”00 WIB dengan pertanyaan, Sejauh mana pegawai diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat dan berkontribusi dalam pengambilan keputusan? Dimana mengatakan bahwa:

“Pimpinan sangat terbuka terhadap masukan dan pendapat dari pegawai dalam setiap rapat semua diberi kesempatan berbicara atau menyampaikan usul bahkan dalam hal kecil seperti pengaturan jadwal kerja atau pembagian tugas pimpinan selalu meminta pertimbangan dari staf ini menciptakan rasa dihargai dan membuat pegawai lebih bersemangat ikut terlibat setiap keputusan besar biasanya dibahas dulu bersama jadi tidak ada keputusan sepihak yang langsung diterapkan”

kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan pendukung, bapak Dodi Tribuana (Kasi PMD) dengan pertanyaan dan waktu yang sama Dimana mengatakan bahwa:

“Kesempatan menyampaikan pendapat memang ada tetapi kadang belum semua pendapat benar-benar dipertimbangkan secara mendalam dalam rapat suara dari staf sering terdengar namun keputusan akhir tetap lebih banyak ditentukan oleh pimpinan hal ini bisa dimaklumi karena ada

kebijakan yang harus segera diputuskan meski begitu beberapa kali saran dari staf diterima dan dijadikan acuan jadi ruang partisipasi ada tapi belum sepenuhnya merata”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, dapat disimpulkan bahwa Pegawai sudah diberikan ruang untuk menyampaikan pendapat dalam pengambilan keputusan namun penerapannya masih perlu ditingkatkan agar semua pendapat benar-benar mendapat perhatian yang seimbang dari pimpinan.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan pendukung, Bapak Fatimano Daeli (Kasubag Umum dan Kepegawaian) pada Kamis, 12 Juni 2025 pukul 10”00 WIB dengan pertanyaan, Apakah ada program atau kebijakan yang diterapkan untuk memperkuat budaya organisasi? Jika ada, bagaimana pelaksanaannya? Dimana mengatakan bahwa:

“Ada beberapa program seperti apel pagi rutin penilaian kinerja dan evaluasi bulanan yang terus dijalankan dengan disiplin pimpinan mendorong semua pegawai agar hadir tepat waktu dan menjalankan tugas dengan sungguh-sungguh pelaksanaan program ini diawasi langsung oleh pimpinan dan jika ada pelanggaran langsung dibina secara baik kegiatan pembinaan juga dilakukan lewat pelatihan dan sharing antarpegawai budaya saling mengingatkan menjadi hal positif yang berkembang semua ini membantu memperkuat budaya kerja yang positif”

kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan pendukung, bapak Dodi Tribuana (Kasi PMD) dengan pertanyaan dan waktu yang sama Dimana mengatakan bahwa:

“Program penguatan budaya organisasi memang ada seperti evaluasi kinerja dan koordinasi rutin tapi penerapannya masih belum menyentuh semua pegawai secara merata masih ada yang kurang aktif dalam kegiatan dan belum terlihat perubahan besar meski program berjalan pimpinan sudah

mencoba mendorong melalui pendekatan persuasif namun dukungan dari pegawai perlu ditingkatkan agar hasilnya maksimal jadi walau program itu ada hasilnya belum sepenuhnya terasa”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, dapat di simpulkan bahwa Program dan kebijakan untuk memperkuat budaya organisasi sudah diterapkan namun efektivitasnya tergantung pada komitmen pelaksanaannya secara menyeluruh agar manfaatnya bisa dirasakan semua pihak.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan pendukung, Bapak Fatimano Daeli (Kasubag Umum dan Kepegawaian) pada Kamis, 12 Juni 2025 pukul 10”00 WIB dengan pertanyaan, Apa strategi yang menurut Bapak/Ibu paling efektif dalam meningkatkan budaya organisasi di kantor ini? Dimana mengatakan bahwa:

“Strategi paling efektif adalah keteladanan dari pimpinan karena saat pimpinan disiplin dan rajin maka pegawai akan ikut meniru selain itu penting juga membuat sistem penghargaan bagi pegawai yang berprestasi agar lebih termotivasi komunikasi internal yang lancar dan saling menghargai juga sangat membantu menumbuhkan suasana kerja yang baik pendekatan kekeluargaan membuat pegawai merasa nyaman bekerja jika semua dijalankan dengan konsisten maka budaya kerja akan semakin baik”

kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan pendukung, bapak Dodi Tribuana (Kasi PMD) dengan pertanyaan dan waktu yang sama Dimana mengatakan bahwa:

“Strategi seperti keteladanan pimpinan dan komunikasi yang baik memang penting namun harus dibarengi dengan evaluasi menyeluruh dan keterbukaan dalam menerima kritik selama ini pendekatan sudah baik tapi masih ada bagian yang kurang diajak dalam proses peningkatan budaya organisasi pelibatan

semua pegawai secara aktif akan lebih efektif daripada hanya mengandalkan instruksi dari atas semua pihak harus saling mendukung agar perubahan benar-benar terasa”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, dapat di simpulkan bahwa Strategi yang efektif dalam meningkatkan budaya organisasi adalah keteladanan pimpinan dan pelibatan seluruh pegawai secara aktif sehingga perubahan bisa dirasakan bersama dan tidak hanya bergantung pada arahan pimpinan.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan pendukung, Bapak Fatimano Daeli (Kasubag Umum dan Kepegawaian) pada Kamis, 12 Juni 2025 pukul 10”00 WIB dengan pertanyaan, Apakah ada perubahan budaya kerja yang terlihat sejak kepemimpinan camat saat ini? Dimana mengatakan bahwa:

“Sejak camat yang sekarang menjabat ada perubahan positif dalam budaya kerja pegawai terlihat lebih disiplin dan semangat melayani masyarakat komunikasi antarpegawai juga lebih terbuka dan tidak kaku pimpinan sering memberikan motivasi dan memantau langsung kinerja staf pegawai yang sebelumnya kurang aktif kini mulai lebih peduli dengan tanggung jawab semua ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang tegas namun bijak memberi dampak nyata terhadap suasana kerja di kantor”

kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan pendukung, bapak Dodi Tribuana (Kasi PMD) dengan pertanyaan dan waktu yang sama Dimana mengatakan bahwa:

“Memang terlihat ada perubahan sejak camat yang sekarang mulai memimpin terutama dalam hal kedisiplinan dan pelayanan namun perubahan tersebut belum merata karena masih ada beberapa bagian yang belum terlalu terlibat aktif dalam kegiatan kantor sebagian pegawai sudah mulai terbiasa dengan pola kerja baru tapi masih butuh waktu untuk

adaptasi meski begitu arah perubahan sudah baik dan patut diapresiasi karena proses ini tidak bisa instan”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan camat saat ini telah membawa perubahan positif dalam budaya kerja namun masih diperlukan waktu dan usaha agar perubahan tersebut merata dan dirasakan secara menyeluruh oleh seluruh pegawai.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan pendukung, Bapak Fatimano Daeli (Kasubag Umum dan Kepegawaian) pada Kamis, 12 Juni 2025 pukul 10”00 WIB dengan pertanyaan, Apa saran Bapak untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan dalam membangun budaya organisasi yang lebih baik? Dimana mengatakan bahwa:

“Saran yang bisa diberikan yaitu agar pimpinan terus menjaga komunikasi terbuka dengan semua pegawai dan tetap memberi teladan dalam disiplin kerja selain itu perlunya pendekatan yang membangun seperti memberikan apresiasi atas kinerja yang baik kegiatan pembinaan secara rutin juga sebaiknya ditingkatkan agar pegawai merasa diperhatikan dan dibimbing kalau suasana kerja nyaman maka pegawai akan lebih semangat dan budaya organisasi akan semakin kuat”

kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan pendukung, bapak Dodi Tribuana (Kasi PMD) dengan pertanyaan dan waktu yang sama Dimana mengatakan bahwa:

“Pimpinan perlu lebih sering turun langsung melihat kondisi kerja di tiap bagian agar tahu kendala yang dihadapi pegawai selain itu keterbukaan terhadap masukan dari semua level pegawai juga penting selama ini sudah cukup baik namun masih bisa ditingkatkan bila pimpinan lebih sering berdialog dan mendengar langsung maka hubungan kerja akan lebih kuat saran lainnya adalah meningkatkan pelatihan

atau pembekalan bagi staf supaya budaya kerja bisa terus diperkuat”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, dapat di simpulkan bahwa Untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan dibutuhkan keterbukaan komunikasi aktif serta keteladanan dan pendekatan yang membangun agar budaya organisasi bisa tumbuh lebih kuat dan merata di seluruh lingkungan kerja kantor.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan pendukung, Bapak fanolo Hia (Masyarakat) pada hari Jumat, 13 Juni 2025 pukul 14’00 WIB dengan pertanyaan, Apa hal positif yang Bapak/Ibu rasakan dalam pelayanan kantor kecamatan saat ini? Dimana mengatakan bahwa:

“Pelayanan sekarang lebih cepat dibanding dulu petugas sudah standby sejak pagi dan langsung melayani begitu datang kantor juga lebih bersih dan rapi jadi nyaman kalau mau mengurus surat orang yang datang juga dilayani dengan baik petugasnya ramah dan tidak berbelit-belit komunikasi juga lebih jelas waktu menjelaskan syarat-syarat yang dibutuhkan itu sangat membantu warga.”

kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan pendukung, Ibu Wiraswati daeli (Masyarakat Sirombu) dengan pertanyaan dan waktu yang sama Dimana mengatakan bahwa:

“Pelayanan sekarang lumayan baik tapi kadang masih ada pegawai yang terlihat lambat kalau sedang ramai tapi kalau hari biasa pelayanan terasa lebih lancar petugas memang lebih ramah dari sebelumnya cuma terkadang butuh lebih sabar karena antrean agak panjang meskipun begitu kalau ada keluhan tetap ditanggapi dengan baik dan sopan”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, dapat di simpulkan bahwa Pelayanan kantor kecamatan saat ini sudah lebih baik terutama dalam hal kecepatan dan sikap ramah pegawai namun tetap perlu perbaikan dalam mengatur waktu dan jumlah pegawai agar saat

ramai pelayanan tetap lancar dan tidak bikin warga menunggu terlalu lama.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan pendukung, Bapak fanolo Hia (Masyarakat) pada hari Jumat, 13 Juni 2025 pukul 14"00 WIB dengan pertanyaan, Bagaimana cara kepemimpinan camat dalam menjaga kedisiplinan dan etos kerja pegawai? Dimana mengatakan bahwa:

"Camat sering turun langsung melihat kerja pegawai jadi semua pegawai terlihat lebih disiplin datang pagi tepat waktu pegawai juga jadi lebih serius dan tidak banyak keluar ruangan selama jam kerja camat juga sering memberi arahan supaya pelayanan makin baik pegawai jadi segan dan lebih bertanggung jawab pekerjaannya juga jadi lebih rapi."

kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan pendukung, Ibu Wiraswati daeli (Masyarakat Sirombu) dengan pertanyaan dan waktu yang sama Dimana mengatakan bahwa:

"Camat cukup aktif dalam mengawasi tapi masih ada juga pegawai yang kadang terlambat atau tidak terlihat sibuk walau begitu camat sudah berusaha keras untuk menegur secara halus dan memberi contoh yang baik kadang masih perlu dorongan lebih supaya semua pegawai punya semangat kerja yang sama karena tidak semua cepat menyesuaikan"

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, dapat di simpulkan bahwa Kepemimpinan camat cukup berperan dalam menjaga kedisiplinan dan semangat kerja pegawai dengan pengawasan langsung dan pemberian contoh yang baik namun masih perlu pendekatan lebih agar semua pegawai bisa bekerja dengan semangat yang sama setiap harinya.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan pendukung, Bapak fanolo Hia (Masyarakat) pada hari Jumat, 13 Juni 2025 pukul 14"00 WIB dengan pertanyaan, Apakah ada inovasi atau

program baru yang menurut Bapak/Ibu berdampak baik dalam layanan kepada masyarakat? Dimana mengatakan bahwa:

“Sekarang ada pengumuman layanan lewat grup WhatsApp desa jadi tidak perlu datang ke kantor kalau cuma mau tanya informasi hal ini sangat membantu warga apalagi yang tinggal jauh dari kantor kecamatan juga sering turun ke desa bawa pelayanan keliling jadi warga tidak repot datang jauh ini termasuk program yang bagus dan harus terus dilanjutkan.”

kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan pendukung, Ibu Wiraswati daeli (Masyarakat Sirombu) dengan pertanyaan dan waktu yang sama Dimana mengatakan bahwa:

“Memang ada program pelayanan keliling tapi belum semua desa kebagian jadi masih ada yang merasa belum merasakan manfaatnya yang jelas adanya pengumuman di media sosial sangat membantu jadi warga tidak ketinggalan info kalau bisa programnya diperluas supaya semua masyarakat bisa merasakan pelayanan yang sama dan merata”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, dapat di simpulkan bahwa Inovasi seperti grup informasi dan pelayanan keliling memberikan dampak positif bagi masyarakat namun ke depannya perlu pemerataan agar semua desa bisa merasakan manfaat secara langsung dan tidak ada yang merasa tertinggal.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara kepada informan pendukung, Bapak fanolo Hia (Masyarakat) pada hari Jumat, 13 Juni 2025 pukul 14”00 WIB dengan pertanyaan, Apa harapan Bapak/Ibu terhadap peningkatan kualitas pelayanan di Kantor Kecamatan Sirombu? Dimana mengatakan bahwa:

“Harapannya pelayanan makin cepat dan tidak pakai birokrasi yang ribet petugas juga terus bersikap ramah dan membantu kalau bisa tambah loket pelayanan supaya tidak anatre lama kalau ada keluhan juga cepat direspons mudah-

mudahan ke depan pelayanan makin terbuka dan transparan jadi semua masyarakat merasa dilayani dengan baik”

kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan pendukung, Ibu Wiraswati daeli (Masyarakat Sirombu) dengan pertanyaan dan waktu yang sama Dimana mengatakan bahwa:

“Ingin ada perbaikan dalam pembagian tugas karena kadang pegawai terlihat bingung saat ramai berharap camat bisa tambah jumlah pegawai di jam sibuk juga semoga petugas terus diberi pelatihan supaya lebih profesional walau sudah ada perbaikan tetap dibutuhkan perhatian lebih agar kualitas pelayanan meningkat lagi”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan diatas, dapat di simpulkan bahwa Harapan masyarakat umumnya adalah pelayanan yang lebih cepat ramah dan efisien dengan tambahan sumber daya dan pelatihan pegawai agar ke depan tidak hanya baik secara tampilan tapi juga kuat dalam pelaksanaan pelayanan sehari-hari.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Peran Kepemimpinan dalam Membangun Komunikasi yang Efektif di Kantor Kecamatan Sirombu Kabupaten Nias Barat.

Peran kepemimpinan dalam membangun komunikasi efektif antara pegawai dan masyarakat di lingkungan pemerintahan sangatlah strategis. Di Kantor Kecamatan Sirombu, camat sebagai pemimpin utama berperan penting dalam membina komunikasi yang baik guna mendukung pelayanan publik yang berkualitas. Temuan penelitian menunjukkan bahwa masyarakat merasa lebih puas terhadap pelayanan yang diberikan karena informasi yang disampaikan oleh pegawai sudah lebih jelas, terbuka, dan tidak berbelit-belit. Selain itu, masyarakat mengamati bahwa camat kerap memberikan arahan langsung kepada pegawai, sehingga proses pelayanan berjalan lebih ramah, terstruktur, dan efisien. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2019:12), yang menegaskan bahwa kepemimpinan efektif harus mampu menjadi

penggerak utama dalam menciptakan komunikasi yang terbuka dan mendukung keterlibatan aktif seluruh unsur organisasi dalam proses pelayanan.

Komunikasi dua arah yang diciptakan oleh pemimpin menjadi pondasi penting dalam meningkatkan partisipasi dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas. Berdasarkan temuan penelitian, camat Sirombu mampu menjadi pendengar aktif terhadap keluhan maupun saran dari masyarakat, serta memberikan respon yang cepat terhadap berbagai kendala pelayanan. Sikap ini mencerminkan adanya komunikasi dua arah yang mulai tumbuh dalam budaya kerja di instansi tersebut. Hal ini sejalan dengan pendapat Sutrisno (2020), yang menyatakan bahwa komunikasi yang terbuka antara pemimpin dan bawahan mampu meningkatkan kohesi organisasi serta memfasilitasi penyelesaian masalah secara cepat dan tepat. Kepemimpinan yang mendengar dan merespons akan membentuk hubungan yang sehat antara organisasi dan masyarakat yang dilayaninya.

Kepemimpinan juga memiliki andil besar dalam membangun komunikasi eksternal, khususnya antara kantor pemerintahan dan masyarakat luas. Berdasarkan temuan penelitian, camat Kecamatan Sirombu memanfaatkan teknologi informasi seperti grup WhatsApp dan media sosial desa untuk menyampaikan informasi layanan publik. Inovasi ini memberikan kemudahan akses informasi bagi masyarakat, terutama yang tinggal di desa-desa terpencil, sehingga tidak harus datang langsung ke kantor kecamatan. Hal ini sejalan dengan pandangan Mangkunegara (2020), yang menekankan pentingnya pemimpin yang adaptif terhadap perkembangan teknologi dan kebutuhan masyarakat. Pemimpin yang mampu memanfaatkan saluran digital secara bijak akan memperkuat komunikasi organisasi sekaligus meningkatkan kualitas pelayanan.

Namun demikian, temuan penelitian juga mengungkapkan bahwa akses informasi belum merata di seluruh wilayah Kecamatan Sirombu. Beberapa warga menyampaikan bahwa masih ada desa yang

tidak memperoleh layanan informasi secara optimal, khususnya di wilayah yang terkendala jaringan internet. Ketimpangan ini menjadi tantangan bagi kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang inklusif dan menyeluruh. Hal ini sejalan dengan pendapat Thoha (2020), yang menyatakan bahwa pemimpin publik perlu mengenali hambatan-hambatan komunikasi dan menyusun strategi khusus untuk mengatasinya, termasuk dengan pendekatan yang menyesuaikan kondisi geografis dan sosial masyarakat. Kepemimpinan yang tanggap terhadap tantangan lokal akan mampu membangun sistem komunikasi yang adil dan merata.

Strategi komunikasi yang tepat sangat diperlukan agar pelayanan publik dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakat secara adil dan efektif. Temuan penelitian menunjukkan bahwa camat mulai menerapkan strategi seperti pelatihan staf, evaluasi berkala, serta penguatan teknologi komunikasi, namun cakupannya masih perlu diperluas. Hal ini selaras dengan pandangan Rivai (2019), yang menjelaskan bahwa pemimpin yang sukses adalah mereka yang mampu menyusun strategi komunikasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan karakteristik masyarakat yang dilayani. Perencanaan komunikasi yang matang akan memperkecil kesenjangan informasi sekaligus mendorong budaya kerja yang partisipatif.

Lebih jauh lagi, kepemimpinan dalam pelayanan publik juga harus dilandasi empati dan rasa saling percaya antara pemimpin dan masyarakat. Dalam temuan penelitian, terlihat bahwa camat di Kecamatan Sirombu mampu membangun kedekatan emosional dengan masyarakat melalui sikap terbuka terhadap kritik serta pelibatan perangkat desa dalam proses penyampaian informasi. Hal ini mencerminkan penerapan komunikasi empatik yang menjadi ciri pemimpin transformatif. Sejalan dengan pendapat Wibowo (2020), komunikasi yang dibangun atas dasar kepercayaan dan empati akan menghasilkan hubungan yang harmonis dan memperkuat legitimasi pemimpin di mata publik.

4.3.2 Hambatan yang dihadapi Pemimpin dalam Mengelola Budaya Organisasi di Kantor Kecamatan Sirombu, serta Bagaimana Strategi untuk Mengatasinya.

Hambatan yang dihadapi pemimpin di Kantor Kecamatan Sirombu dalam membangun budaya organisasi yang kondusif cukup kompleks dan berlapis. Salah satu kendala utama adalah adanya perbedaan pola kerja Pegawai atau ASN (Aparatur Sipil Negara), yang menciptakan ketimpangan dalam hal kedisiplinan dan rasa tanggung jawab. Berdasarkan temuan penelitian, diketahui bahwa beberapa pegawai terlihat kurang antusias saat bekerja, terutama ketika camat tidak berada di tempat. Hal ini menunjukkan bahwa internalisasi nilai kerja belum berlangsung secara merata. Pegawai masih cenderung bekerja hanya berdasarkan instruksi langsung dan kurang menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan tugas. Hal ini sejalan dengan pendapat Rivai (2020), yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang lemah tercermin dari ketergantungan pada pimpinan serta kurangnya tanggung jawab individu dalam menjalankan tugas secara mandiri.

Temuan lainnya menunjukkan bahwa komunikasi internal belum berjalan efektif antarpegawai maupun antara pimpinan dengan seluruh staf. Beberapa masyarakat menyampaikan bahwa kualitas pelayanan sangat bergantung pada siapa yang melayani. Jika pegawai yang melayani berpengalaman, maka pelayanan berjalan lancar, namun jika yang bertugas adalah pegawai baru atau yang tidak aktif, sering terjadi kesalahan informasi. Ini menjadi indikasi bahwa sistem komunikasi belum difungsikan secara optimal dalam semua lapisan struktur kerja. Hal ini sejalan dengan pandangan Mangkunegara (2020), yang menyatakan bahwa budaya kerja produktif hanya dapat terbentuk apabila didukung oleh sistem komunikasi yang intensif, terbuka, dan menyeluruh di lingkungan organisasi.

Lebih jauh, berdasarkan temuan penelitian, belum semua pegawai memahami bahwa pelayanan publik adalah inti dari budaya kerja organisasi pemerintahan. Hal ini mengakibatkan rendahnya

kesadaran terhadap pentingnya memberikan pelayanan prima, terutama pada hari-hari kerja di mana pengawasan pimpinan kurang optimal. Pemimpin memang telah berusaha mengembangkan budaya organisasi melalui kegiatan apel pagi, pengarahan rutin, dan penegasan nilai-nilai kerja. Namun demikian, belum adanya sistem penghargaan dan sanksi yang diterapkan secara konsisten membuat perubahan perilaku kerja sulit diwujudkan. Menurut Nawawi (2020), budaya kerja yang kuat dibentuk oleh sistem nilai yang disertai mekanisme kontrol berupa reward and punishment yang adil dan proporsional untuk membentuk perilaku organisasi yang konsisten.

Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2019), yang menyatakan bahwa salah satu tugas penting seorang pemimpin adalah membentuk dan memperkuat budaya organisasi melalui teladan, komunikasi, dan penguatan nilai kerja kolektif. Di Kantor Kecamatan Sirombu, strategi yang diterapkan pemimpin belum menyentuh akar permasalahan, yaitu kurangnya rasa memiliki dari sebagian pegawai terhadap peran dan tanggung jawab yang diemban. Salah satu masyarakat menyebut bahwa meskipun camat sering memberikan arahan, belum semua pegawai meresponnya secara serius. Ini memperkuat pentingnya transformasi budaya kerja yang menyentuh aspek kesadaran dan keterlibatan individu, bukan sekadar instruksi formal dari pimpinan.

Lebih lanjut, menurut Sutrisno (2021), pemimpin yang mampu membentuk budaya kerja yang baik adalah mereka yang tidak hanya mengandalkan pendekatan instruktif, tetapi juga mampu menginspirasi dan membimbing bawahannya untuk bersama-sama membangun komitmen organisasi. Dalam konteks Kecamatan Sirombu, transformasi budaya kerja bisa diwujudkan dengan penguatan sistem evaluasi, pemberian penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan kinerja baik, serta pelatihan untuk meningkatkan kapasitas dan integritas pegawai secara menyeluruh. Dengan demikian, budaya kerja tidak hanya berjalan karena ada perintah dari pimpinan, tetapi tumbuh dari

kesadaran pegawai sebagai bagian dari sistem pelayanan publik yang profesional.

Tidak hanya faktor internal, hambatan eksternal seperti keterbatasan infrastruktur dan sarana kerja juga turut memengaruhi terbentuknya budaya organisasi yang baik. Temuan penelitian menunjukkan bahwa beberapa masyarakat menyampaikan keluhan terkait keterlambatan pelayanan karena alat administrasi yang rusak atau terbatas. Hal ini menurunkan motivasi pegawai dan menciptakan persepsi bahwa pelayanan lambat adalah hal yang wajar. Dalam jangka panjang, persepsi semacam ini berbahaya karena menurunkan standar kerja yang seharusnya menjadi bagian penting dari budaya organisasi. Sejalan dengan itu, Sondang P. Siagian (2020), menegaskan bahwa faktor fasilitas dan sarana kerja yang mendukung sangat penting dalam menunjang budaya kerja yang efektif dan efisien.

Meskipun demikian, pemimpin Kecamatan Sirombu telah menunjukkan inisiatif untuk menanggulangi kendala tersebut. Program pelayanan keliling yang menjangkau masyarakat hingga ke desa-desa menjadi bukti adanya upaya pemimpin dalam menghadirkan pelayanan yang merata dan inklusif. Temuan penelitian menunjukkan bahwa masyarakat mengapresiasi langkah camat tersebut. Namun demikian, agar program tersebut menjadi bagian dari budaya kerja, tidak cukup hanya dilakukan oleh pimpinan. Dibutuhkan keterlibatan seluruh staf agar kegiatan ini tidak menjadi kegiatan ad hoc, tetapi menjadi kebiasaan kolektif. Hal ini sejalan dengan pemikiran Wibowo (2020), yang menyatakan bahwa budaya organisasi dibentuk dari keterlibatan aktif seluruh komponen organisasi, bukan hanya dari arahan pimpinan.

Pemimpin juga sudah berupaya menanamkan nilai-nilai organisasi melalui pendekatan langsung kepada pegawai. Menurut Schein (dalam adaptasi oleh Wahjosumidjo, 2019), budaya organisasi yang kuat adalah budaya yang nilai-nilainya terinternalisasi melalui kebiasaan dan tindakan nyata oleh seluruh anggota organisasi. Oleh karena itu, meskipun camat sudah memberikan contoh baik dan terjun

langsung ke lapangan, hal tersebut perlu dilengkapi dengan kegiatan pembinaan internal yang terencana dan konsisten, seperti pelatihan etika pelayanan, penguatan komunikasi internal, serta kegiatan refleksi bersama antarpegawai.

Sebagai solusi jangka pendek, strategi pembinaan intensif secara berkala dapat menjadi sarana untuk memperkuat semangat kerja pegawai. Sementara itu, dalam jangka panjang, pemimpin dapat mengembangkan sistem kerja digital yang lebih transparan dan terukur agar pelayanan dapat dilakukan dengan sistematis. Dengan adanya sistem digital, pengawasan bisa dilakukan lebih efektif, dan pegawai dituntut untuk lebih bertanggung jawab dan mandiri. Hal ini sejalan dengan pendapat Wirawan (2021), bahwa penerapan sistem manajemen berbasis teknologi merupakan salah satu strategi dalam membentuk budaya organisasi modern yang profesional dan adaptif terhadap perkembangan zaman.

4.3.3 Strategi Kepemimpinan yang Efektif dalam Menciptakan budaya Organisasi yang lebih baik dan Profesional di Kantor Kecamatan Sirombu Kabupaten Nias Barat.

Strategi kepemimpinan yang diterapkan oleh Camat Sirombu menunjukkan arah yang positif dalam membentuk budaya organisasi yang profesional dan bertanggung jawab. Temuan penelitian menunjukkan bahwa camat aktif melakukan pemantauan langsung terhadap aktivitas pegawai serta memberikan arahan secara rutin untuk meningkatkan kedisiplinan dan semangat kerja aparatur. Masyarakat yang menjadi informan menyatakan adanya perubahan dalam sikap dan cara pelayanan pegawai, yang kini dinilai lebih cepat, ramah, serta komunikatif. Hal ini sejalan dengan pendapat Nawawi (2019), yang menyatakan bahwa pemimpin yang aktif dan partisipatif mampu mendorong terciptanya etos kerja yang produktif serta membangun hubungan kerja yang harmonis. Kepemimpinan yang efektif tidak

hanya hadir dalam bentuk instruksi, tetapi juga melalui kehadiran langsung di tengah-tengah tim kerja untuk memberi contoh dan dukungan nyata.

Hal ini sejalan dengan pendapat Suyanto (2020), yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional adalah mereka yang mampu memberi inspirasi, keteladanan, dan membangun komitmen bersama untuk mencapai tujuan organisasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa camat telah membuka ruang partisipasi bagi pegawai dalam forum-forum seperti rapat mingguan, di mana usulan dan evaluasi dibahas secara terbuka. Di Kantor Kecamatan Sirombu, pendekatan ini mulai terlihat melalui pelibatan pegawai dalam diskusi pengaturan jadwal kerja dan perbaikan pelayanan. Selain memperkuat rasa dihargai, hal ini juga menumbuhkan tanggung jawab kolektif terhadap mutu pelayanan publik. Penerapan gaya kepemimpinan transformasional tersebut menjadi dasar penting dalam pembentukan budaya kerja yang sehat dan profesional.

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa pemberian penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi mulai diterapkan sebagai bentuk strategi motivasi. Pegawai yang menunjukkan disiplin dan inisiatif menjadi teladan bagi yang lain, dan pimpinan memberikan apresiasi baik secara lisan maupun simbolik. Namun demikian, berdasarkan pengamatan dan informasi dari masyarakat, penghargaan yang diberikan masih bersifat terbatas dan belum merata. Hal ini sejalan dengan pendapat Tjahjadi (2021), yang menyatakan bahwa sistem penghargaan yang efektif harus adil, berkelanjutan, dan dapat diukur secara objektif. Ketika sistem penghargaan dijalankan secara konsisten dan transparan, maka akan tercipta dorongan intrinsik bagi pegawai untuk mempertahankan kinerja dan mendukung budaya kerja yang unggul.

Selain penghargaan, temuan penelitian juga memperlihatkan pentingnya konsistensi dalam penerapan aturan dan perilaku kerja di lingkungan kantor. Pegawai dinilai lebih rajin dan tertib ketika ada

pemantauan dari atasan, namun kurang menunjukkan semangat kerja yang sama saat tidak diawasi. Hal ini mengindikasikan bahwa kesadaran disiplin belum sepenuhnya tertanam secara internal. Sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2019), budaya organisasi terbentuk dari kebiasaan dan pola perilaku yang dibangun secara terus-menerus melalui keteladanan, pengawasan, dan sistem kerja yang konsisten. Oleh karena itu, strategi kepemimpinan yang menekankan kedisiplinan tidak hanya dalam bentuk aturan, tetapi juga pembiasaan yang positif, sangat dibutuhkan untuk menciptakan karakter organisasi yang profesional dan bertanggung jawab.

Temuan lapangan juga memperlihatkan bahwa rapat mingguan yang dipimpin oleh camat memiliki dampak besar dalam membentuk ruang komunikasi yang terbuka dan terarah. Masyarakat menilai bahwa keteraturan pelayanan dan kejelasan prosedur meningkat seiring dilaksanakannya forum evaluasi mingguan tersebut. Namun, efektivitas rapat akan lebih maksimal jika diikuti oleh sistem umpan balik yang terdokumentasi dan direspons secara nyata. Hal ini sejalan dengan pendapat Priyono (2020) bahwa kepemimpinan yang partisipatif perlu disertai dengan sistem monitoring dan tindak lanjut agar masukan pegawai tidak hanya menjadi formalitas, tetapi menjadi dasar perubahan nyata di lapangan. Oleh karena itu, strategi ini perlu dikembangkan lebih lanjut dengan dukungan sistem administrasi yang rapi dan terbuka.

Dalam hal komunikasi internal dan penggunaan teknologi, temuan penelitian menunjukkan perlunya pembaruan sistem kerja agar pelayanan lebih responsif. Masyarakat mengusulkan penguatan komunikasi melalui media digital dan percepatan informasi. Kepemimpinan camat dapat merespons hal ini dengan membangun sistem kerja berbasis teknologi, seperti grup informasi layanan dan sistem keluhan digital. Pendapat ini sejalan dengan pernyataan Sutrisno (2021) bahwa pemimpin yang inovatif harus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi informasi untuk meningkatkan

efisiensi dan akuntabilitas pelayanan publik. Strategi digitalisasi kerja di kantor kecamatan akan memperkuat budaya organisasi yang adaptif terhadap kebutuhan masyarakat.

Selain itu, pelatihan dan pembinaan rutin bagi pegawai juga menjadi sorotan penting dalam temuan penelitian ini. Masyarakat berharap agar pegawai tidak hanya mengandalkan pengalaman, tetapi juga dibekali keterampilan dan pengetahuan standar pelayanan yang terbaru. Langkah ini diyakini dapat menambah profesionalisme dan kesetaraan kinerja antara pegawai baru dan lama. Hal ini diperkuat oleh pendapat Hasibuan (2020) bahwa peningkatan kompetensi pegawai melalui pelatihan adalah bagian integral dari strategi kepemimpinan yang ingin membangun budaya organisasi yang kompeten dan berdaya saing. Oleh karena itu, camat perlu menjadikan pelatihan sebagai program berkelanjutan, bukan sekadar kegiatan insidental.

Temuan lainnya mengungkap pentingnya pemerataan tanggung jawab di antara seluruh pegawai tanpa pandang bulu. Masyarakat menyoroti bahwa masih ada pegawai yang hanya aktif saat diawasi. Strategi kepemimpinan yang adil dan objektif dalam pemberian tugas akan membangun rasa saling percaya dan semangat kerja kolektif. Hal ini sejalan dengan pandangan Siagian (2019), bahwa pemimpin yang efektif adalah yang mampu membagi tanggung jawab secara merata serta menjunjung tinggi asas keadilan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan strategi tersebut, budaya kerja akan tumbuh secara sehat dan tidak bergantung pada pengawasan atasan semata.