

GAYA KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI

Erik Deviandi

Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura dengan
Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat, E-mail : erikdeviandi@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan yang dimiliki pimpinan dalam hal meningkatkan kinerja para pegawai yang ada pada Kantor Camat Ledo Kabupaten Bengkayang. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa peran dan tugas seorang camat pada Kantor Camat Ledo adalah berusaha untuk mempengaruhi para pegawainya untuk terus bekerja secara efektif sesuai dengan waktu dan tujuan yang ingin dicapai. Dengan kata lain, efektif tidaknya pekerjaan yang dilakukan para pegawai tergantung cara atau sikap seorang camat dalam memimpin atau dalam artian kegiatan yang perlu dilakukan agar semua pegawai mau dan rela mengikuti semua keinginan camat tersebut demi mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah adalah bagaimana gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Ledo Kabupaten Bengkayang. Dengan demikian tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan mendeskripsikan gaya kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Ledo. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif dan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah informan kunci 1 orang dan informan biasa 9 orang.

Kesimpulan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Camat Ledo saat ini belum efektif dalam pelaksanaannya artinya hal-hal yang berhubungan antara atasan dengan bawahan, baik dari segi komunikasi, motivasi, penentuan kerja dan pemberian tanggung jawab, penilaian kinerja dan pengawasan yang dilakukan belum terlaksana dengan baik. Kinerja pegawai pada Kantor Camat Ledo Kabupaten Bengkayang juga masih kurang baik dan belum memuaskan. Hal ini terlihat jelas dengan penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu, hasil kerja yang belum memuaskan, pemberian pelayanan kepada masyarakat juga dirasakan masih kurang. Fasilitas-fasilitas yang minim dan terbatas sehingga mempersulit para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan dan Kinerja

Abstract

This research is intend to know about the leadership style of the leader in improvement of employee's performance in Ledo Sub-District Office Bengkayang Regency. In this case can be seen that the role and task of the head of Ledo Sub-District is try to affect the employees to keep working effectively in accordance with the time and goals target. In other words, level of employee's work effectiveness is depend on the way or attitude of the head of sub-district in the lead action or the activities that needed to be done in order to make the employees are willing to follow all of his will to reach the goals of organization.

Based on that background, so the formulation of the problem is how the effective leadership style can improve the employee's performance in Ledo Sub-District Office Bengkayang Regency. Thus, the goal of this research is to identify and to describe the leadership style of the head of sub-district in improvement of employee's performance in Ledo Sub-District Office Bengkayang Regency. The research method that used in this research is qualitative descriptive methods and data collection techniques by interview, observation and study documentation. The informant in this research is one main informant and 9 other informants.

The conclusion of this research shows that the head of Ledo Sub-district's leadership style for the present time is not effective yet in implementation, in the meaning of the relationship between the superior and subordinate, from the side of communication, motivation, division of work and giving responsibility, work assessment and leader's controlling action still can't implemented perfectly. The employee's performance in Ledo Sub-District Office Bengkayang Regency is still not too good and still can't make satisfaction. This can be seen clearly from the completion of the work which is not on time, unsatisfactory work result and lack of the provision of public services. Plus limited and minimum facilities making it difficult for the employees to finish their work.

Keywords : Leadership Style and Performance

Erik Deviandi

Ilmu Pemerintahan FISIP Universitas Tanjungpura

A. PENDAHULUAN

Di era otonomi daerah, kecamatan merupakan ujung tombak pelaksanaan otonomi. Oleh karena itu meningkatkan kapasitas aparatur daerah di tingkat kecamatan haruslah menjadi sebuah agenda penting Pemerintah Daerah. Tugas pokok pemerintah pada hakekatnya adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Secara teoritis, kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini akan dapat tercipta dalam suatu lingkungan kerja yang kondusif, yang antara lain dipengaruhi oleh tipe kepemimpinan yang tepat. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam suatu organisasi akan mempengaruhi kinerja anggotanya. Gaya kepemimpinan dan situasi yang berlaku mempengaruhi hasil yang akan dicapai oleh para anggotanya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam suatu organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi, mendorong gairah kerja anggota untuk mencapai sasaran yang maksimal, menumbuhkan kepercayaan, dan partisipasi serta loyalitas.

Kurang efektifnya gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin tentunya akan menyebabkan tingkat kinerja pegawai rendah. Demikian halnya dengan kurangnya motivasi pegawai seperti tidak disiplin masuk kerja, malas-malasan dalam bekerja akan menyebabkan kinerja pegawai rendah. Berdasarkan hasil pengamatan ketika melakukan pra penelitian di Kantor Camat

Ledo, peneliti menemukan fenomena-fenomena yang menunjukkan kinerja pegawai yang masih rendah seperti :

- 1) Banyaknya pegawai yang terlambat masuk kerja (sebagaimana waktu masuk kantor pukul 07.00 Wib namun baru hadir setelah pukul 09.00-10.00 Wib) dan pulang sebelum waktunya.
- 2) Terdapat pegawai yang berada di luar kantor, padahal jam kerja masih berjalan. Akibatnya masyarakat menjadi sulit menemui pegawai yang menyebabkan terganggunya pelayanan.
- 3) Pegawai tidak bekerja sesuai prosedur yang berlaku sehingga sangat memakan waktu dan biaya.
- 4) Kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya, sehingga melimpahkan pekerjaannya kepada orang lain dengan berbagai alasan, padahal itu merupakan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Hal yang dipaparkan diatas menunjukkan kinerja pegawai yang kurang baik. Dengan demikian wajar apabila tugas yang dibebankan pada mereka tidak bisa terlaksana dengan baik sehingga prestasi kerja sangat diragukan untuk mencapai hasil yang optimal. Untuk mencapai hasil yang optimal tidak terlepas dari keterkaitan tugas pokok dan fungsi seorang pemimpin yang harus dapat memberikan keteladanan, pengawasan dan pembinaan terhadap bawahannya. Pimpinan dianggap belum mampu mengatasi berbagai permasalahan diatas yang tentunya hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja pegawai yang rendah karena kurangnya kepuasan pegawai terhadap berbagai hal yang melatarbelakanginya.

Berdasarkan latar belakang dan fokus penelitian seperti yang diuraikan diatas, maka dapat dibuat mengenai rumusan masalah sebagai berikut : Gaya

kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Ledo Kabupaten Bengkayang.

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a) Mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan camat pada Kantor Camat Ledo Kabupaten Bengkayang.
- b) Mengetahui dan menganalisis kinerja pegawai pada Kantor Camat Ledo Kabupaten Bengkayang.
- c) Mengidentifikasi dan mendeskripsikan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Ledo.

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

- a) Manfaat teoritis :
Untuk memperkaya khasanah keilmuan, referensi bagi para peneliti lainnya dan menemukan gagasan-gagasan teoritis baru yang diharapkan bisa dikembangkan menjadi teori-teori baru. Serta untuk meningkatkan cara berpikir positif dan mengembangkan kemampuan dalam menganalisa suatu permasalahan yang terjadi di lapangan serta dapat dijadikan bahan kajian dalam pengembangan ilmu serta
- b) Manfaat praktis
Berkaitan dengan kontribusi praktis yang diberikan dari penelitian terhadap obyek penelitian baik individu, kelompok maupun organisasi. Penelitian ini dapat menjadi bahan untuk evaluasi kinerja instansi Pemerintah khususnya Kantor Camat Ledo Kabupaten Bengkayang dalam menyempurnakan dan meningkatkan kualitas pelayanan publik pada masa datang.

B. KERANGKA TEORI DAN METODOLOGI

1. Gaya Kepemimpinan dan Kinerja

Yayat M. Herujito (2004 : 188) adalah *leadership styles*. Maksudnya, cara yang diambil seseorang dalam rangka mempraktekkan kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan bukan bakat. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan dapat dipelajari dan dipraktekkan dan dalam penerapannya harus disesuaikan dengan situasi yang dihadapi Gaya Kepemimpinan Tiga Dimensi Reddin (dalam Pasolong, 2008: 43-45) Reddin menggambarkan efektivitas kepemimpinan dalam tiga hal pokok. Oleh karena itu, pendekatannya disebut model tiga dimensi. Kotak yang di tengah merupakan dasar pemimpin. Dari kotak yang di tengah ditarik ke atas dan ke bawah yang melukiskan sebagai gaya efektif dan tidak efektif. Gaya efektif terdiri atas (1) gaya eksekutif, (2) pencinta pengembangan (*developer*), (3) otokratis yang baik (*benevolent autocrat*), dan (4) birokrat.

a) Gaya Eksekutif

Gaya ini banyak memberikan perhatian pada tugas-tugas pekerjaan dan hubungan kerja. Seorang manajer yang menggunakan gaya ini disebut sebagai motivator yang baik, mau menetapkan standar kerja yang tinggi, berkehendak mengenal perbedaan diantara diantara individu, dan berkeinginan menggunakan tim kerja dalam manajemen. Lebih lanjut Reddin menambahkan gaya kepemimpinan eksekutif, mempunyai ciri-ciri sebagai berikut : Memandang pekerjaan orang lain sama baiknya dengan pekerjaannya, memberikan moral yang tinggi disertai contoh moral yang baik, tidak memeras bawahan, tetapi bawahan tetap bekerja keras dengan sadar dan sukarela, mempertahankan orang lain sesuai dengan sifat masing-masing dan memandang orang lain sebagai teman kerja yang penting, keterbukaan terhadap bawahan tanpa melupakan adanya hirarki yang berlaku dalam organisasi. Gaya ini banyak memberikan perhatian pada tugas-tugas

pekerjaan dan hubungan kerja secara seimbang. Gaya ini memiliki diri motivasi yang tinggi tekun, berkualitas, sehingga terkesan mempunyai wawasan yang luas dalam menghadapi setiap permasalahan..

b) Pencinta Pengembangan (*developer*)

Gaya ini memberikan perhatian yang maksimum terhadap hubungan kerja, dan perhatian yang minimum terhadap tugas-tugas pekerjaan. Seorang manajer yang menggunakan gaya ini mempunyai kepercayaan yang *implicit* terhadap orang-orang yang bekerja dalam organisasinya, dan sangat memperhatikan pengembangan mereka sebagai individu. Lebih lanjut Reddin (dalam Sudriamunawar, 2006:21-25) mengatakan gaya pecinta pengembangan ini memberikan perhatian yang maksimum terhadap hubungan kerja, dan perhatian yang minimum terhadap tugas-tugas pekerjaan. Gaya ini mempunyai ciri inivatif dinamis, kreatif, sehingga terkesan memberikan kepercayaan kepada bawahan yang tinggi dan mendelegasikan wewenang serta tanggung jawab secara professional.

c) Otokratis Yang Baik (*benevolent autocrat*)

Gaya ini memberikan perhatian yang maksimum terhadap tugas, dan perhatian minimum terhadap hubungan kerja. Manajer ini mengetahui secara tepat apa yang ia inginkan dan bagaimana memperoleh yang diinginkan tersebut tanpa menyebabkan ketidaksegaran di pihak lain. Menurut Likert (dalam Edy Sutrisno, 2009:225) merancang empat sistem kepemimpinan dan salah satunya adalah system 2, dalam system ini pemimpin dinamakan “autokratis yang baik hati.” Pemimpin atau manajer yang masuk dalam system ini memiliki kepercayaan yang terselubung, percaya kepada bawahan, mau memotivasi dengan hadiah dan ketakutan berikutan hukuman, memperbolehkan adanya komunikasi keatas, mendengarkan pendapat-

pendapat dan ide-ide dari bawahan dan memperbolehkan adanya delegasi wewenang dalam proses keputusan.

d) Birokrat

Gaya ini memberikan perhatian yang minimum baik terhadap tugas maupun hubungan kerja. Manajer ini sangat tertarik pada peraturan-peraturan dan menginginkan peraturan tersebut dipelihara serta melakukan control situasi secara teliti. Jenis kepemimpinan seperti ini adalah gaya yang patuh terhadap peraturan. Para pemimpin dengan gaya kepemimpinan birokratis menganggap bahwa segala kesulitan akan dapat diatasi jika setiap orang mematuhi peraturan. Suatu sistem adalah hal yang mutlak ada pada gaya kepemimpinan seperti ini. Lebih lanjut Soejono (dalam Khaerul Unam, 2010-278) gaya kepemimpinan birokrat adalah gaya kepemimpinan yang dijalankan dengan menginformasikan kepada para anggota dan bawahannya apa dan bagaimana sesuatu itu dilaksanakan. Akan tetapi dasar-dasar dari perintah gaya kepemimpinan ini hanya sepenuhnya menyangkut kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur dan peraturan-peraturan yang terkandung dalam organisasi. Ciri khas seorang pemimpin birokratis adalah pandangannya terhadap semua aturan atau ketentuan organisasi adalah absolut artinya pemimpin mengatur kelompoknya dengan berpegang sepenuhnya pada aturan-aturan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Kreativitas dan inovasi hanya berlaku sesuai dengan garis yang telah ditetapkan dalam organisasi.

Istilah “kinerja” merupakan terjemahan dari *performance* yang sering diartikan oleh para cendekiawan sebagai penampilan, unjuk rasa, atau prestasi. Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai dan kinerja

birokrasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi (Pasolong, 2007:175). Menurut Kumorotomo dalam (Dwiyanto, 2002:50) mengemukakan beberapa kriteria dalam melihat kinerja organisasi pelayanan publik antara lain :

a. Efisiensi

Efisiensi menyangkut pertimbangan tentang keberhasilan organisasi pelayanan publik memanfaatkan faktor-faktor produksi serta pertimbangan yang berasal dari rasionalitas ekonomis. Apabila diterapkan secara obyektif, kriteria seperti likuiditas, sovalitas dan rentabilitas merupakan kriteria yang sangat relevan.

Edy Sutrisno (2009:105) efisiensi adalah perbandingan antara hasil yang ingin dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Menurut Jeff dan Shah (dalam Yusuf 2005:71) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur efisiensi antara lain meningkatnya kesejahteraan dan nilai tambah dari pelayanan masyarakat, berkurangnya penyimpangan pembelanjaan, berkurangnya biaya operasional pelayanan, mendapatkan ISO pelayanan dan dilakukannya swastanisasi dari pelayanan masyarakat.

b. Efektivitas

Apakah tujuan dari didirikannya organisasi pelayanan publik tersebut tercapai. Hal tersebut erat kaitannya dengan rasionalitas teknis, nilai, misi, tujuan organisasi. Lebih lanjut Argris (dalam Tangkilisan 2005-139) efektivitas organisasi adalah keseimbangan atau pendekatan secara optimal pada

pencapaian tujuan, kemampuan dan pemanfaatan tenaga kerja.

Gibson *et al.* (dalam Tangkilisan 2005-141) mengatakan bahwa efektivitas organisasi dapat pula diukur antara lain : kejelasan tujuan yang hendak dicapai, kejelasan strategi pencapaian tujuan, proses analisis dan perumusan kebijaksanaan yang mantap, perencanaan yang mantap dan penyusunan program yang tepat tersedianya sarana dan prasarana serta sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik.

c. Keadilan

Keadilan menyangkut distribusi dan alokasi layanan diselenggarakan organisasi pelayanan publik. kriteria ini erat kaitannya dengan konsep ketercakupan atau kepastian. Keduanya mempersoalkan apakah efektivitas tertentu, kebutuhan dan nilai-nilai dalam masyarakat dapat terpenuhi. Salim dan Woodward dalam Nasucha (2004:108). Persamaan pelayanan (keadilan). Prinsip keadilan dalam pemberian pelayanan publik juga dilihat sebagai ukuran untuk menilai seberapa jauh suatu bentuk pelayanan telah memperhatikan aspek-aspek keadilan dan membuat publik memiliki akses yang sama terhadap sistem pelayanan yang ditawarkan.

Menurut Jeff dan Shah (dalam Yusuf 2005:70) untuk dimensi keadilan indikatornya adalah: distribusi dan alokasi layanan yang diselenggarakan oleh organisasi pelayanan publik.

d. Daya Tanggap

Berbeda dengan bisnis yang dilaksanakan oleh pihak swasta, organisasi pelayanan publik merupakan bagian dari daya tanggap negara. pemerintahan akan kebutuhan vital masyarakat. Oleh karena itu kriteria organisasi tersebut secara keseluruhan harus dapat dipertanggungjawabkan secara transparan demi

memenuhi kriteria daya tanggap ini. Menurut Jeff dan Shah (dalam Yusuf 2005:69) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur daya tanggap antara lain : meningkatkan kepercayaan masyarakat pada pemerintah, tumbuhnya kesadaran masyarakat, meningkatnya jumlah masyarakat yang berpartisipasi dalam pembangunan daerah dan berkurangnya jumlah pengaduan.

2. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih detil mengenai suatu gejala atau fenomena. Dengan demikian peneliti dapat mengidentifikasi dan mendeskripsikan gaya kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Ledo Kabupaten Bengkayang.

Informan penelitian ini meliputi informan kunci dan informan biasa. Informan kunci adalah mereka yang mengetahui dan memiliki berbagai informasi pokok yang diperlukan dalam penelitian atau informan yang mengetahui secara mendalam permasalahan yang sedang diteliti. Sedangkan informan biasa adalah informan yang ditentukan dengan dasar pertimbangan mengetahui dan berhubungan dengan permasalahan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka yang menjadi informan kunci dalam penelitian ini adalah camat dan beberapa orang pegawai yang bekerja di Kantor Camat Ledo Kabupaten Bengkayang

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis data yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2010:246) : *Data reduction* (reduksi data), *Data display* (penyajian data) dan *Conclusion drawing/verification*.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari seluruh data dan informasi yang telah dikumpulkan, baik melalui studi pustaka, wawancara mendalam (*depth interview*) dengan informan dan observasi yang dilakukan penulis selama penelitian selama di lapangan, maka dapat diberikan suatu analisis tentang peranan kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Camat Ledo Kabupaten Bengkayang.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor terpenting dalam menjalankan serta memajukan suatu organisasi. Sebuah organisasi tidak akan mampu berkembang dengan baik jika pemimpinnya tidak mampu menciptakan kepemimpinan yang efektif yaitu kepemimpinan yang mampu mengoptimalkan potensi-potensi yang dimiliki. Pemimpin harus mampu menjadi orang yang bisa memberikan arahan, dorongan, serta bisa menciptakan optimisme kepada para bawahannya untuk bersama-sama memenuhi tujuan organisasi secara maksimal, karena untuk bisa mencapai suatu tujuan organisasi secara maksimal maka dibutuhkan kerjasama dari semua pihak dalam organisasi.

Dari hasil penelitian yang dilakukan, penulis melihat bahwa peranan gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pemimpin harus bisa mengayomi dan memberi tanggung jawab penuh kepada bawahannya sehingga bawahan tidak merasa tertekan dan merasa nyaman dalam bekerja. Pemimpin juga harus menjalin hubungan baik dengan bawahan dan memberi apresiasi terhadap hasil kerja mereka sehingga bawahan akan merasa dihargai dan semakin termotivasi di dalam bekerja dan sering melakukan evaluasi agar mengetahui hasil kerja para bawahannya. Dengan demikian kinerja pegawai akan meningkat dan semakin efektif dan efisien.

Kepemimpinan Camat Ledo dikategorikan kurang berhasil hal ini tidak terlepas dari kurang efektifnya gaya kepemimpinan birokrat yang diterapkan dalam memimpin organisasi karena keberhasilan suatu organisasi disebabkan oleh adanya kontribusi kepemimpinan yang efektif dalam mengelola agar bawahan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Dalam hal ini pimpinan harus mampu mempengaruhi bawahannya agar dapat melakukan tugasnya secara efektif dengan hasil yang baik tanpa ada unsur tekanan dan paksaan.

Dalam mempersoalkan gaya-gaya kepemimpinan, hendaknya jangan beranggapan bahwa seorang pemimpin harus tetap konsisten untuk mempertahankan gaya kepemimpinan dalam segala situasi. Hal ini justru akan memperburuk keadaan organisasi yang dipimpinnya. Tetapi sebaliknya, harus bersifat fleksibel, yakni menyesuaikan gayanya dengan situasi yang ada, kondisi dan individu dalam organisasi. Tidak ada salahnya pimpinan untuk lebih peka dan lebih memerhatikan pegawai serta peduli dan peka terhadap kondisi organisasi saat ini dimana gaya kepemimpinan birokrat camat saat ini kurang tepat dan kurang efektif sehingga camat dapat mencoba gaya kepemimpinan eksekutif yang penulis rasa lebih tepat dengan kondisi Kantor Camat Ledo saat ini.

D. SIMPULAN DAN KETERBATASAN STUDI

a. Gaya Kepemimpinan Camat Ledo Kabupaten Bengkayang saat ini masih kurang efektif pelaksanaannya. Gaya kepemimpinan Birokrat yang diterapkan pimpinan tidak bisa diterima dengan baik oleh bawahan artinya hal-hal yang berhubungan dengan antara atasan dengan bawahan, baik dari segi komunikasi, motivasi, hubungan hirarki dan pemberian tanggung jawab

dan pengawasan yang dilakukan belum terlaksana dengan baik.

- b. Kinerja pegawai pada Kantor Camat Ledo Kabupaten Bengkayang juga tergolong masih rendah. Terlihat dengan penyelesaian pekerjaan belum tepat waktu, hasil kerja yang kurang memuaskan. Sarana dan prasarana pendukung masih dirasakan sangat kurang menyebabkan terkendalanya pekerjaan.
- c. Gaya Kepemimpinan Camat berperan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Camat Ledo Kabupaten Bengkayang. Ini terbukti dengan pernyataan yang disampaikan oleh Camat itu sendiri maupun para pegawai itu sendiri. Camat merupakan orang yang bertanggung jawab penuh terhadap segala pekerjaan dan keputusan yang diambil. Berhasil atau tidaknya suatu pekerjaan di Kantor Ledo bergantung kepada kinerja para pegawai dan keefektivitasan kerja pegawai yang tidak jauh dari pengaruh seorang kepemimpinan Camat.

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah kurangnya keterbukaan pegawai dalam memberikan informasi terkait permasalahan yang ada hal ini dikarenakan adanya perasaan takut kepada atasan apabila memberikan penilaian yang negatif. Serta adanya kecurigaan karena khawatir penulis akan menulis mengenai kejelekan-kejelekan instansi sehingga penulis harus lebih keras menggali informasi mengenai permasalahan terkait.

Selain itu, Keterbatasan waktu penelitian karena penulis hanya diberikan waktu kurang lebih 3 minggu dalam penelitian, waktu yang sangat singkat untuk penelitian kualitatif sehingga penulis tidak mendapatkan waktu yang lebih untuk mendalami permasalahan yang terjadi di lapangan sehingga

dirasakan kurang maksimal dalam menggali informasi.

E. UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi – tingginya kepada:

- a) Kepada Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat khususnya Pemerintah Kabupaten Bengkayang yang telah mengirimkan saya untuk menempuh pendidikan serta yang telah memberikan dukungan moril maupun materil selama penulis menempuh pendidikan di Program Studi Ilmu Pemerintahan dalam kurun waktu empat tahun.
- b) Bapak Sukirno Selaku Camat di Kecamatan Ledo Kabupaten Bengkayang dan seluruh pegawai Kantor Camat Ledo Kabupaten Bengkayang yang telah meluangkan waktunya kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian ini dan atas kerjasama yang baik.
- c) Pengelola dan Pengasuh Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat dengan Universitas Tanjungpura yang telah dengan sabar mengayomi dan membimbing serta mendidik dan menjadi tauladan bagi penulis selama menempuh pendidikan di Program Studi Ilmu Pemerintahan.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Herujito, Yayat M. 2001. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bogor: Grasindo Persada.
- Umam, Khaerul. 2009. *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV.Pustaka Setia.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Makasar : Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PENGELOLA JURNAL MAHASISWA
Jalan A Yani Pontianak, Kotak Pos 78124
Homepage : <http://jurnal.mahasiswa.fisip.untan.ac.id>
Email: jurnalmba@fisip.untan.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA**

Sebagai civitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama lengkap : ERIK DEVIANDI

NIM / Periode Lulus : E42008043 / 2012

Fakultas / Jurusan : FISIP / ILMU ADMINISTRASI

Email address/HP : erikdeviandi@yahoo.co.id / 085654633334

Demi pengembangan ilmu pengetahuan dan memonshi syarat administrasi kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

GAYA KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan hak bebas royalti non-eksklusif ini, pengelola jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain :

☐ Fulltext

☐ Content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

Untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak pengelola jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Mengesah/Disetujui
Pengelola Jurnal : 12/01/2013

Dr. H. Agus Eko, M.Si
NIP. 196301271988101001

Dibuat di : Pontianak
Pada Tanggal : 10 Januari 2013


(ERIK DEVIANDI)