

PERAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN SUMBERMALANG KABUPATEN SITUBONDO

Iwan Syafrio Budi Warno¹⁾, Sapto Pramono²⁾

¹⁾²⁾ Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Dr. Soetomo Surabaya

Email: iwansyafrio@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini adalah peran gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Sumbermalang Kabupaten Situbondo. Dengan rumusan masalah yaitu bagaimana gaya kepemimpinan camat di Kecamatan Sumbermalang. Berdasarkan penelitian ini diketahui bahwa hasil angket dari pengaruh gaya kepemimpinan camat terhadap kinerja pegawai Kecamatan di Kecamatan Sumbermalang Kabupaten Situbondo, peneliti melakukan interpretasi dengan melakukan perhitungan df sebesar 20 orang dengan rumus $(N1+N2) - 2 = (20+20) - 2 = 38$ maka, dengan df sebesar 38 berkonsultasi pada table nilai "t" baik pada taraf signifikan 5 % = 2,02 dan pada taraf signifikan 1% = 2,71. Langkah selanjutnya dengan membandingkan besarnya "t" yang diperoleh sebesar 22,020. Dengan hasil yang kemudian dijadikan kesimpulan sebagai berikut: (1) Peran gaya kepemimpinan camat di Kantor Kecamatan Sumbermalang Kabupaten Situbondo menerapkan gaya kepemimpinan demokratis, (2) Kinerja pegawai di Kantor Camat Sumbermalang Kabupaten Situbondo bahwa kinerja yang diterapkan baik, (3) Adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan camat dengan kinerja pegawai kecamatan di Kecamatan Sumbermalang Kabupaten Situbondo. Hal ini ditunjukkan dengan hasil analisis t_0 sebesar 22,020, sedangkan pada t table taraf signifikan 5% = 2,02, dan pada taraf 1% = 2,71. Dengan demikian t_0 jauh lebih besar dari pada t table yaitu $2,02 < 22,020 > 2,71$. Ini mengandung makna bahwa gaya kepemimpinan camat telah berhasil dalam meningkatkan kinerja pegawainya dengan baik.

Kata Kunci: Peran Gaya, Kepemimpinan, Kinerja

Abstract

This research is about the role of leadership style on employee performance in Sumbermalang District, Situbondo Regency. With the problem formulation, namely what is the leadership style of the sub-district head in Sumbermalang District. Based on this research, it is known that the results of the questionnaire show the influence of the sub-district head's leadership style on the performance of sub-district employees in Sumbermalang District, Situbondo Regency. The researcher interpreted this by calculating the df for 20 people with the formula $(N1+N2) - 2 = (20+20) - 2 = 38$ then, with a df of 38 consult the table of "t" values both at the 5% significance level = 2.02 and at the 1% significance level = 2.71. The next step is to compare the size of "t" which is obtained at 22.020. The results are then used as the following conclusions: (1) The role of the subdistrict head's leadership style at the Sumbermalang District Office, Situbondo Regency, applies a democratic leadership style, (2) The performance of employees at the Sumbermalang Subdistrict Office, Situbondo Regency shows that the performance implemented is good, (3) There is a positive influence significant relationship between the leadership style of the sub-district head and the performance of sub-district employees in Sumbermalang District, Situbondo Regency. This is shown by the results of the t_0 analysis of 22.020, whereas in the t table the significance level is 5% = 2.02, and at the 1% level = 2.71. Thus, t_0 is much larger than t table, namely $2.02 < 22.020 > 2.71$. This means that the sub-district head's leadership style has been successful in improving the performance of his employees well.

Keywords: Role of Style, Leadership, Performance

A. LATAR BELAKANG

Kepemimpinan camat merupakan bagian dari manajemen sektor publik di tingkat pemerintah kabupaten. Peran camat adalah sebagai koordinator administrasi di kecamatan, berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Bupati/Walikota. Dilihat dari uraian tugas dan tanggung jawabnya, camat adalah pimpinan yang menentukan berhasil tidaknya organisasi perangkat daerah di bidang pemerintahan dan pembangunan.

Dengan terbentuknya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah maka Camat dalam melaksanakan tugas guna efektivitas otonomi daerah sehingga dapat diatur melalui perundang-undangan tentang Pemerintah Daerah yang menjelaskan bahwa otonomi diletakkan pada daerah Kabupaten dan Kota. serta Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, dengan tegas menjelaskan bahwa, Kecamatan merupakan wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten dan daerah kota.

Kecamatan Sumbermalang, merupakan salah satu perangkat daerah yang menjalankan sebagian urusan pemerintahan daerah. Sebagai aparatur daerah tentunya harus memikul tanggung jawab yang begitu berat, tentunya perlu mempersiapkan seluruh pegawai kecamatan khususnya kantor kecamatan Sumbermalang. Menurut hasil pemantauan peneliti dapat dilihat bahwa kepala pemerintahan wilayah kecamatan telah menunjukkan peran kepemimpinannya dalam mengkoordinasikan pekerjaan seluruh pegawai, mengkomunikasikan, dan memotivasi kerja pegawai secara berkesinambungan. Masih terdapat permasalahan yang perlu diperhatikan secara serius yaitu sumber daya manusia, tanggung jawab pegawai dan infrastruktur pendukung.

Beberapa data dan fakta yang peneliti dapatkan dari berbagai sumber. Penulis membuat paparan 3 periode pimpinan dengan gaya kepemimpinan yang sama yaitu Gaya Kepemimpinan Demokrasi. Meskipun gaya kepemimpinan sama akan tetapi mempunyai pendekatan yang berbeda pada setiap periodenya. Pada periode 2017-2020 kecamatan

Sumbermalang dipimpin oleh pemimpin merangkul pegawai dan masyarakat dengan pendekatan komunikasi intensif dan kekeluargaan dengan pegawai secara terbuka terkait tugas dan fungsi baik di lingkungan kantor kecamatan maupun dengan pemerintah desa.

Untuk periode 2020-2021 terjadi pandemi Covid-19 sehingga pimpinan tidak dapat berkomunikasi dengan pegawai di lingkungan kantor maupun pemerintah desa secara langsung, dan beliau dalam berkomunikasi hanya melalui komunikasi virtual. Dalam periode ini pegawai di lingkungan kecamatan Sumbermalang sempat mengalami penurunan kinerja dengan adanya aturan *Work form Home* (WFH) dari pemerintah pusat.

Sedangkan pada periode 2022-sekarang pimpinan melakukan pendekatan pada pegawai secara persuasif untuk memperbaiki kualitas pelayanan masyarakat di Kecamatan Sumbermalang dengan perbaikan manajemen pasca pandemi Covid-19, sudah cukup baik, untuk pelayanan publik melakukan penataan kualitas pelayanan secara prima yang cepat, pasti, mudah, transparan, dan akuntabel.

Peran pemimpin sangat penting dalam mengatasi permasalahan tersebut. Manajer subdivisi sebagai pemimpin di tingkat subdivisi harus mampu berkomunikasi dengan bawahannya, sehingga bawahan merasa bertanggung jawab atas semua tugas yang dipercayakan kepadanya. Menciptakan suasana pemerintahan yang nyaman dan kondusif merupakan tugas seorang pemimpin. Perasaan puas dan nyaman dengan bawahan akan mendorong orang tersebut untuk lebih giat dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana peran gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Sumbermalang Kabupaten Situbondo?. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Sumbermalang Kabupaten Situbondo.

B. LANDASAN TEORITIS

Peran camat dilihat dari aspek informasional dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai merupakan bentuk kegiatan untuk mendukung dan meningkatkan disiplin kerja pegawai pada kantor kecamatan. Seorang pemimpin harus memiliki peran informasional yaitu:

1. *Monitoring* (pemantau), harus mengikuti dan memperoleh segala macam informasi sehubungan kegiatan organisasi. Dalam hal ini camat di kantor kecamatan melakukan pemantauan kinerja pegawai di kantor kecamatan.
2. *Desinator* (pemberi informasi), harus selalu memberi informasi kepada bawahan tentang segala hal yang berkaitan dengan satuan kerjanya agar bawahan dapat mengikuti program dan perubahan dilingkungan kerja.
3. *Public relation* (juru bicara), harus mampu menyampaikan dan menyalurkan informasi keluar tentang satuan kerja. Dalam hal ini camat menyampaikan dan menyalurkan informasi keluar tentang satuan kerja.

Setiap orang memiliki perbedaan struktur pengetahuan dan akan mempengaruhi cara pembuatan suatu keputusan dimana hal itu tidak dapat dilepaskan dari berbagai konteks sosial berupa tekanan-tekanan dan pengaruh-pengaruh politik, sosial, dan ekonomi. Seseorang pembuat keputusan tidak lagi menggunakan pikiran rasional jika ia merasa bahwa keputusan yang diambil sangat erat kaitannya dengan kepentingan-kepentingan pribadinya..

Seorang pemimpin dipandang sebagai sosok figur, pemimpin, dan penghubung. Pemimpin harus dapat menjadi contoh bagi para pegawainya. Pemimpin juga harus dapat memimpin dan mengarahkan dengan baik pegawainya. Di satu sisi pemimpin menjadi penghubung internal dan eksternal organisasi.

Pengawasan merupakan tugas dan tanggung jawab setiap pimpinan yang harus menyelenggarakan manajemen atau administrasi yang efektif dan efisien di lingkungan kerja masing-masing. Setiap pimpinan organisasi atau unit kerja akan selalu ingin berusaha mengetahui

keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan berbagai kegiatan dalam lingkup tanggung jawabnya. Berusaha mengetahui apakah semua kegiatan sudah berlangsung sesuai perencanaan, peraturan yang berlaku dan kebijaksanaan yang telah digariskan sebelumnya.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan kuantitatif asosiatif kausal, yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh sebab akibat dari kedua variabel yang diteliti yaitu antara variabel bebas dan variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Camat Sumbermalang Kabupaten Situbondo yang berjumlah 20 orang. Mengingat jumlah populasinya hanya 20 orang maka seluruh nya dijadikan subjek penelitian.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Meliputi jumlah pegawai di Kecamatan Sumbermalang Kabupaten Situbondo. Sedangkan data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan sekunder. Sumber data primer adalah Pegawai Kecamatan. Sedangkan sumber data sekunder adalah Camat, tokoh masyarakat, referensi, arsip-arsip, dokumentasi, buku-buku yang berkaitan dengan penelitian ini.

Pada penelitian ini berdasarkan hubungan antar variabel, variabel dibedakan menjadi dua, diantaranya variabel independen dan variabel dependen. Dalam *Structural Equation Modeling* (SEM) variabel independen disebut juga sebagai variabel eksogen. Pada penelitian ini terdapat variabel independen peran gaya kepemimpinan dengan 4 indikator yaitu peran informasional, peran pengambilan keputusan, peran interpersonal, dan peran pengawasan. Dan terdapat 20 item pertanyaan dalam angket tentang peran gaya kepemimpinan.

Variabel independen (eksogen) dalam penelitian ini merupakan variabel laten dimana penentuan nilai variabel ini tidak dapat diukur secara langsung. Dengan demikian, penentuan nilai variabel-variabel laten ini diukur menggunakan indikator-indikator dalam bentuk pertanyaan menggunakan *skala Likert*. *Skala*

Likert merupakan skala tingkat kesetujuan terhadap pertanyaan yang menjadi indikator variabel.

Variabel dependen ditentukan atau diprediksi oleh satu atau beberapa variabel independen dan variabel dependen sendiri juga dapat memprediksi satu atau beberapa variabel dependen lainnya, namun antar variabel dependen hanya tentang kinerja pegawai. Indikator variabel dependen penelitian ini adalah kualitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian dengan pertanyaan 40 item.

Variabel dependen (endogen) dalam penelitian ini merupakan variabel latent dimana penentuan nilai variabel ini tidak dapat diukur secara langsung. Dengan demikian, penentuan nilai variabel-variabel laten ini diukur melalui indikator-indikator dalam bentuk pertanyaan menggunakan *skala Likert*. *Skala Likert* merupakan skala tingkat kesetujuan terhadap pertanyaan yang menjadi indikator variabel.

Metode pengumpulan data yang digunakan diantaranya metode observasi. Metode ini digunakan untuk mengadakan pengamatan secara langsung ketempat lokasi penelitian, dan untuk melihat gaya kepemimpinan Camat serta kinerja pegawai di Kantor Camat Sumbermalang Kabupaten Situbondo. Metode angket, metode ini digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara peneliti menyebarkan angket kepada pegawai kantor kecamatan. Sebagai data yang akan diuji dengan uji terutama tentang gaya kepemimpinan camat. Metode dokumentasi, metode ini digunakan untuk mengumpulkan data tentang sejarah berdirinya kantor camat tersebut, letak geografis kantor camat, sarana dan prasarana dan jumlah pegawai.

Penelitian ini menganalisa data yang diperoleh agar dapat mengetahui bisa atau tidak bisa data tersebut digunakan. Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis data *statistic* yang digunakan untuk menguji hipotesis mengenai ada tidaknya pengaruh peran gaya kepemimpinan camat terhadap kinerja pegawai Kecamatan Sumbermalang Kabupaten Situbondo.

D. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Untuk mengetahui peran gaya kepemimpinan camat terhadap kinerja pegawai Kecamatan Sumbermalang Kabupaten Situbondo maka peneliti menyebarkan angket sebanyak 20 item pernyataan, dari setiap pernyataan terdapat alternatif jawaban yang diberikan skor sesuai dengan kualitas masing-masing. Maka dalam menganalisis setiap item pernyataan mempunyai 5 skor yaitu Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju. Dari masing-masing item pernyataan diberi skor $SS = 5$, $S = 4$, $N = 3$, $TS = 2$, dan $STS = 1$. Dengan demikian dari penyebaran angket didapatkan nilai tertinggi sebesar 90 dikategorikan menerapkan gaya demokrasi sedangkan nilai terendah sebesar 70 dikategorikan menggunakan gaya kepemimpinan otoriter. Dari hasil jawaban angket yang disebarkan dengan 20 responden tentang gaya kepemimpinan. Berdasarkan hasil nilai angket tentang gaya kepemimpinan camat untuk menentukan nilai tertinggi dan nilai terendah maka langkah selanjutnya menentukan distribusi frekuensi yang kita siapkan dalam tabel, maka akan terlihat sebagai berikut:

Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Nilai Peran Gaya Kepemimpinan Camat

Interval	F	X	FX	X ²	FX ²
90-94	2	92	184	8464	16928
85-89	6	87	522	7569	45414
80-84	8	82	656	6724	53792
75-79	3	77	231	5929	17787
70-74	1	72	72	5184	5184
Total	20	-	1665	-	139105

Sumber: Data diolah peneliti

Untuk mengetahui hasil dari kinerja pegawai di Kecamatan Sumbermalang Kabupaten Situbondo, maka peneliti menyebarkan angket dengan 20 item pernyataan dari setiap pernyataan terdapat alternatif 5 skor yaitu Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju. Dari masing-masing item pernyataan diberi skor $SS = 5$, $S = 4$, $N = 3$, $TS = 2$, dan $STS = 1$. Dengan demikian dari penyebaran angket didapatkan nilai tertinggi sebesar 78 dan nilai terendah sebesar 54.

Dari hasil jawaban angket yang disebarakan dengan 20 responden tentang Kinerja Pegawai, maka didapatkan data mentah sebagai berikut:

Tabel 4.3. Data Mentah Skor Perolehan Angket Kinerja Pegawai

Responden	Skor
1	62
2	57
3	62
4	72
5	73
6	63
7	69
8	67
9	65
10	68
11	78
12	54
13	77
14	75
15	59
16	72
17	64
18	64
19	68
20	66

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan hasil nilai angket tentang kinerja pegawai untuk menentukan nilai tertinggi dan nilai terendah maka langkah selanjutnya menentukandistribusi frekuensi yang kita sajikan dalam tabel, maka akan terlihat sebagai berikut:

Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Nilai Pengaruh Kinerja Pegawai

Interval	F	X	FX	X ²	FX ²
75-79	2	77	154	5929	11858
70-74	4	72	288	5184	20736
65-69	6	67	402	4489	26934
60-64	5	62	310	3844	19220
54-59	3	57	171	3249	9747
Total	20	-	1325	-	88495

Sumber: Data diolah peneliti

Untuk mengetahui es “t” dimana dalam pengambilan sampel peran gaya kepemimpinan

camat terhadap kinerja pegawai menggunakan rumus t merupakan kecil (N kurang dari 30) dimana kedua sampel tersebut tidak saling berhubungan dengan menggunakan langkah sebagai berikut:

Tabel 4.5. Perhitungan untuk Memperoleh Mean dan SD

No. Responden	Skor					
	Variabel X	Variabel Y	X	Y	X ²	Y ²
1	84	62	0	-5	0	25
2	80	57	-4	-10	16	100
3	70	62	-14	-5	196	25
4	83	72	-1	5	1	25
5	84	73	0	6	0	36
6	90	63	6	-4	36	16
7	88	69	4	2	16	4
8	90	67	6	0	36	0
9	86	65	2	-2	4	4
10	87	68	3	1	9	1
11	89	78	5	11	25	121
12	80	54	-4	-13	16	169
13	77	77	-7	10	49	100
14	89	75	5	8	25	64
15	84	59	0	-8	0	64
16	87	72	3	5	9	25
17	84	64	0	-3	0	9
18	83	64	-1	-3	1	9
19	79	68	-5	1	25	1
20	79	66	-5	-1	25	1
N=20	1673	1335	-7	-5	489	824

Sumber: Data diolah peneliti

Dari tabel diatas dapat kita memperoleh nilai Mean Variabel X adalah 84, sedangkan Mean Variabel Y adalah 67. Hasil dari perhitungan mencari Standar Deviasi Variabel, diperoleh SD₁ sebesar 4,9446 dan SD₂ sebesar 6,4187. Sedangkan nilai Standar Error dari Mean Variabel diperoleh untuk SEM₁ sebesar 0,510, sedangkan SEM₂ sebesar 0,581. Dan untuk diketahui bahwa SEM_{1-M2} adalah 0,772. Dari hasil perhitungan tersebut dapat diperoleh, df sebesar 38 ternyata dengan taraf signifikan 5%, t tabel atau tt = 2,02 dan pada taraf signifikan 1 % t tabel atau tt = 2,71.

Dengan membandingkan besarnya “t” yang diperoleh dalam perhitungan sebesar 22,020, sedangkan tt = 2,02 dan 2,71 maka dapat diketahui bahwa to jauh lebih besar dari t tabel atau tt. Dengan demikian hipotesis nihil ditolak. Berarti antara Variabel X dan Variabel Y terdapat

perbedaan yang signifikan antara gaya kepemimpinan camat terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terlihat gaya kepemimpinan camat di Kecamatan Sumbermalang, kelebihan Camat menggunakan gaya kepemimpinan demokratis yang ditandai dengan camat yang menjalin komunikasi secara terbuka, selalu mengikutsertakan bawahan dalam pengambilan keputusan, dan menerima kritik dan saran dari bawahan. Sedangkan hal yang perlu ditingkatkan oleh camat sendiri kurangnya perhatian kepada bawahan, dan tidak adanya komunikasi yang baik sesama pegawai. Dengan diterapkannya Gaya Kepemimpinan Demokratis di Kecamatan Sumbermalang dapat menyampaikan visi dan misi Kecamatan Sumbermalang secara terbuka,. Sehingga para bawahan dapat bekerja sesuai arahan dari atasan.

Dalam hal ini gaya kepemimpinan camat berpengaruh secara signifikan dalam kinerja pegawai. Hal ini berarti gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh camat sudah tepat, sehingga kinerja pegawai semakin meningkat. Dengan demikian hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai tergantung pada gaya kepemimpinan, yang merupakan faktor yang paling penting mempengaruhi hasil kinerja.

Faktor penghambat yang mempengaruhi kinerja pegawai kantor Kecamatan Sumbermalang Kabupaten Situbondo yaitu kurangnya sarana dan prasarana dalam memberikan pelayanan serta lahan bangunan yang perlu di renovasi lagi dikarenakan banyaknya masyarakat dalam pengurusan administrasi serta terjadi keterlambatan dalam pembuatan kartu tanda penduduk dikarenakan blanko KTP di Kantor Kecamatan masih dalam pengiriman karena terkendala jarak yang cukup jauh dari ibukota Kabupaten Situbondo, sehingga terjadi keterlambatan atau tidak tepat waktu dalam menyelesaikannya.

E. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan tentang peran gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Sumbermalang Kabupaten Situbondo, dari

hasil data dan analisis data maka penulis menyimpulkan bahwa:

- a) Peran gaya kepemimpinan di Kantor Kecamatan Sumbermalang Kabupaten Situbondo menerapkan gaya kepemimpinan demokratis. Yang dapat diukur dimana pemimpin selalu memberikan kesempatan bawahan untuk berpartisipasi dalam mengambil keputusan. Hal ini sejalan dengan banyaknya responden 4 orang (20%) yang menyatakan bahwa Camat di Kantor Kecamatan Sumbermalang Menerapkan Gaya Kepemimpinan Otoriter, 14 orang (70%) yang menyatakan bahwa Camat di Kantor Kecamatan Sumbermalang menerapkan Peran Gaya Kepemimpinan Demokrasi, dan 2 orang (10%) yang menyatakan Camat di Kantor Kecamatan Sumbermalang menerapkan Gaya Kepemimpinan Laissez Faire dari 20 responden.
- b) Kinerja Pegawai di Kecamatan Sumbermalang Kabupaten Situbondo bahwa Kinerja yang diterapkan baik, hal ini sejalan dengan banyaknya responden 6 orang (30%) yang menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai Sangat Baik yang dikategorikan tinggi, 11 orang (55%) yang menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai Cukup Baik yang dikategorikan sedang, dan 3 orang (15%) yang menunjukkan Kinerja Pegawai Kurang Baik yang dikategorikan rendah dari 20 responden.
- c) Adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan camat dengan kinerja pegawai Kecamatan Sumbermalang Kabupaten Situbondo. Hal ini ditunjukkan dengan hasil analisis t_0 sebesar 22,020, sedangkan pada t tabel taraf signifikan 5% = 2,02, dan pada taraf 1% = 2,71. Dengan demikian t_0 jauh lebih besar dari pada t yaitu $22,02 > 2,71$. Ini mengandung makna bahwa Gaya Kepemimpinan Camat telah berhasil dalam meningkatkan kinerja pegawainya dengan baik.

2. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang dipaparkan berikut adalah rekomendasi yang diajukan oleh peneliti diantaranya:

a) Kepada Camat

- (1) Camat memberikan dukungan penuh kepada para pegawai agar pegawai dalam melakukan pekerjaannya dengan baik.
- (2) Agar dapat memiliki sikap yang terbuka kepada pegawai dan selalu bersosialisasi guna menghindari pemikiran yang negatif terhadap Camat.
- (3) Camat berusaha memberikan arahan yang baik kepada bawahan dalam meningkatkan kerjanya.

b) Kepada Pegawai

- (1) Hendaknya pegawai lebih menekankan lagi kedisiplinan dengan datang dan pulang sesuai waktu yang telah ditentukan.
- (2) Pegawai harus lebih memperhatikan kualitas kinerja dalam menjalankan tugas, kewajiban, dan menjalankan rasa tanggung jawab dalam setiap pekerjaan.
- (3) Pegawai harus memperhatikan hasil kinerja yang baik guna untuk meningkatkan mutu pekerjaan.

c) Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya dalam penelitian mengenai peran gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Sumbermalang Kabupaten Situbondo agar memakai metode secara kuantitatif dan digali secara dalam pada masing-masing unit di lembaga tersebut.

Arikunto, S. (1991). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Fahmi, I. (2013). *Manajemen Pengambilan Keputusan*. Bandung: Alfabeta.

Hadiri, M., & Nawawi, H. (2003). *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kartini, & Kartono. (2005). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. RajaGrasindo Persada.

Nasution. (2001). *Metode Reasearch, Penelitian Ilmiah*. Jakarta: Bumi Aksara.

Rivai. (2003). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Sastrohadwiryo, S. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung: Bumi Aksara.

Sedarmayanti. (2013). *Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.

Siagian, S. (2007). *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: PT. Gunung Agung.

Sinambela, L. P. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sujak, A. (1990). *Kepemimpinan Manager Eksistensinya Dalam Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wirawan. (2013). *Kepemimpinan (Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

REFERENSI

Arep, & Tanjung. (2003). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT Grasindo.

