



## Orasi: Jurnal Ilmu Politik dan Sosial

| ISSN (Online) [3063-9719](https://doi.org/10.63217/orasi.v2i1.277) |  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>  
DOI: <https://doi.org/10.63217/orasi.v2i1.277>



### Kajian Gaya Kepemimpinan di Instansi Pemerintah Daerah

**Rayhan Fadlan<sup>1</sup>, Sakinah Putri Azarah<sup>2</sup>, Shafira Apriananda<sup>3</sup>, Olivia Dwi Ruselda<sup>4</sup>, Shofy Abiyah<sup>5</sup>**

<sup>1</sup> Universitas Negeri Padang, [Rayhanfadlan@gmail.com](mailto:Rayhanfadlan@gmail.com)

<sup>2</sup> Universitas Negeri Padang, [sakinahputriazarah@gmail.com](mailto:sakinahputriazarah@gmail.com)

<sup>3</sup> Universitas Negeri Padang, [shafiraapriananda001@gmail.com](mailto:shafiraapriananda001@gmail.com)

<sup>4</sup> Universitas Negeri Padang, [ruseldaolivia@gmail.com](mailto:ruseldaolivia@gmail.com)

<sup>5</sup> Universitas Negeri Padang, [shofyabiyah@gmail.com](mailto:shofyabiyah@gmail.com)

Corresponding Author: [Rayhanfadlan@gmail.com](mailto:Rayhanfadlan@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** Leadership is very important and central. In order to achieve common goals, people as part of an agency or organization must promote unity by following leadership instructions. Based on the leader's direction, all differences in desires and wills are ultimately unified and directed into one. Leaders as individuals have motivations that may not align with those of group members, both in terms of their desire to join and unite within the group and in carrying out activities under their obligations and responsibilities. In government institutions, all leaders are key figures who have a significant influence on employees. This research is qualitative in nature, using descriptive interview techniques.

**Keyword:** Leadership, Leadership style

**Abstrak:** Kepemimpinan menjadi sesuatu yang sangat penting dan sentral. Dalam upaya mencapai tujuan bersama, orang sebagai bagian dari suatu badan atau organisasi harus mempromosikan persatuan dengan mengikuti instruksi kepemimpinan. Berdasarkan arahan pemimpin yang pada akhirnya semua perbedaan kehendak dan kemauan disatukan serta diarahkan menjadi satu. Pemimpin sebagai individu memiliki motivasi yang mungkin tidak sesuai dengan motivasi anggota kelompok baik dalam mencapai keinginan untuk bergabung dan bersatu dalam kelompok maupun dalam melaksanakan kegiatan dibawah kewajiban dan tanggung jawabnya. Di lembaga pemerintah, semua pemimpin adalah orang-orang kunci yang memiliki pengaruh besar pada karyawan. Jenis penelitian bersifat kualitatif dalam penelitian dengan menggunakan teknik wawancara deskriptif.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Gaya pemimpin

## PENDAHULUAN

Pembangunan dan pemeliharaan sistem ketertiban masyarakat secara progresif agar masyarakat dapat hidup secara wajar dalam kehidupan berbangsa dan bernegara merupakan tujuan dibentuknya pemerintahan. Dengan perkembangan pemerintahan, konsep pemerintahan itu sendiri mengalami pergeseran paradigma dari negara-bangsa menjadi berorientasi pasar (pasar atau kepentingan umum), dari pemerintahan yang kuat, berbasis luas, liberal dan otoriter menjadi egaliter dan demokratis. orientasi sekaligus transformasi Landasan perumusan dan implementasi kebijakan di negara demokrasi diera 4.0 saat ini adalah terselenggaranya pemerintahan yang baik dan bersih. Ada konsep baru yang awalnya diperkenalkan oleh organisasi internasional, yaitu konsep good governance, yang kini menjadi salah satu rencana penting untuk memperbaiki sistem pemerintahan di Indonesia. Dalam suatu instansi atau organisasi, kepemimpinan menjadi sesuatu yang sangat penting dan sentral. Dalam upaya mencapai tujuan bersama, orang-orang sebagai bagian dari suatu badan atau organisasi harus mengedepankan persatuan dengan mengikuti petunjuk dari pimpinan. Arahan pemimpinlah yang pada akhirnya semua perbedaan kehendak, kehendak, dan kehendak dipertemukan dan diarahkan menjadi satu.

Bertentangan dengan kepribadiannya sendiri. Pemimpin sebagai individu memiliki motivasi yang mungkin tidak sesuai dengan motivasi anggota kelompok, baik dalam mencapai keinginan untuk bergabung dan bersatu dalam kelompok maupun dalam melakukan kegiatan di bawah kewajiban dan tanggung jawabnya, saya tunggu. Di instansi pemerintah, semua pemimpin adalah orang-orang kunci dan memiliki pengaruh besar terhadap karyawan. Hal ini tercermin dalam sikap dan tindakan mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seorang individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, untuk mencapai tujuan organisasi. Meningkatkan perbaikan gaya kepemimpinan yang meningkatkan kinerja semi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi sebagai organisasi pelayanan publik tanpa keteraturan dan tidak terpenuhinya ketepatan dalam pengambilan keputusan.

## METODE

Jenis penelitian ini yaitu penelitian kualitatif dimana merupakan jenis penelitian yang temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk perhitungan lainnya. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain dengan observasi dan wawancara. Untuk lokasi penelitian, peneliti memilih lokasi yang berada di pemerintahan daerah yang berada di Kota Padang Provinsi Sumatra Barat dengan jumlah sampel sebanyak 5 orang yang dianggap memahami formasi terkait permasalahan.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model Miles dan Huberman, dengan langkah dan tahapannya berupa reduksi data, penyajian data, dan penarikan Kesimpulan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Keberhasilan menjalankan amanat pemerintah daerah tidak lepas dari satuan kerja perangkat daerah (SKPD) yang melaksanakan visi dan misi pemerintah daerah. Dinas Umum merupakan salah satu unit kerja sosial Pemerintah Kota Padang Provinsi Sumatera Barat yang bertanggung jawab langsung terhadap perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pelayanan umum, perangkat dan rumah tangga, kode dan protokol telekomunikasi di ranah sosial. Lingkungan layanan. Kota Padang. Provinsi Sumatera Barat Untuk meningkatkan kinerja petugas pelayanan sosial di kota Padang salah satunya diidentifikasi oleh pimpinan dirjen sebagai pemberi semangat dan motivasi kepada bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan perilaku seorang pemimpin terhadap pengikutnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan, kepala departemen umum selalu cenderung berperilaku demokratis dan berpartisipasi di tempat-tempat di

mana dia lebih menghormati dan memperhatikan bawahannya. "Kepala Dinas Sosial Kota Padang selalu terlibat dimana dia menghormati dan merawat bawahannya dan berperilaku secara demokratis." bekerja, berbicara dengan karyawan lain, adalah tindakan yang diambil untuk memperbaiki masa. Dari wawancara dengan Kabid Rehabilitasi Sosial Dinas Sosial Kota Padang, bahwa Gaya Kepemimpinan Demokrasi dengan semangat kerja yang membara.

Mungkin sikap manajer umum yang mau bekerja sama dengan karyawan, sehingga karyawan merasa dihargai di tempat kerja. Terkait dengan faktor yang menimbulkan semangat kerja adalah hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan, terutama antara pekerjaan sehari-hari pemimpin yang berhubungan langsung dengan bawahan, rasa mengambil keuntungan untuk mencapai tujuan, tujuan organisasi, yang juga merupakan tujuan bersama.

Untuk melihat lebih jauh gaya kepemimpinan Kepala Badan Pusat Statistik Merangin dalam meningkatkan kinerja pegawai, dapat dijelaskan melalui uraian dibawah ini:

#### A. Analisis Terhadap Campur Tangan Pimpinan dalam Pekerjaan

Kepala dinas rehabilitasi sosial Kota Padang dalam memimpin bawahannya memperhatikan pelaksanaan tugas bawahannya. Berdasarkan hasil wawancara karyawan, kepala bagian rehabilitasi memberikan arahan dan umpan balik kepada karyawan atas tugas yang diberikan kepada bawahannya. Dengan kata lain, manajer pemulihan memberikan arahan dan informasi tentang tugas yang diberikan kepada bawahan dimana dalam setiap tugas selalu memberikan instruksi kepada bawahan agar bawahan dapat memahami pekerjaan yang perlu dilakukan. Kepala pemulihan memberikan bimbingan dan umpan balik kepada karyawan atas tugas yang diberikan kepada bawahan dan secara konsisten memberikan instruksi serta membimbing bawahan agar bawahan dapat memahami dengan jelas pekerjaan yang harus dilakukan. Berdasarkan hasil wawancara dengan staf layanan umum, yang percaya bahwa manajer umum relatif terlibat dalam pekerjaan dan fungsi bawahannya. Kurangnya kepercayaan bawahan bagi mereka untuk berpartisipasi terlalu banyak dalam pekerjaan dan tugas yang dilakukan oleh bawahan. Mengarahkan secara berlebihan dan mengganggu sebagian besar tugas yang diberikan kepada bawahan menyebabkan kepercayaan bawahan pada tugas yang diberikan oleh pemimpin. Berdasarkan observasi dan wawancara dengan peneliti, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan kepemimpinan pemimpin dalam mengelola tugas bawahan relatif berlebihan, dimana pemimpin terlalu banyak campur tangan, fokus pada tugas yang seharusnya diberikan kepada bawahan dan membuat bawahan merasa tidak percaya. tugas yang diberikan oleh pemimpin.

#### B. Analisis Perhatian Pimpinan dalam Memberikan Masukan untuk Penyelesaian Tugas

Untuk mengetahui pemimpin yang mengembalikan minat bawahan, dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan ditunjukkan bahwa manajemen telah memberikan perhatian yang cukup kepada bawahan dengan memberikan informasi untuk penyelesaian tugas mereka kelas bawah. Kepala departemen rehabilitasi mengatakan demikian, bahwa perhatian pada kontribusi bawahan memandu pelaksanaan tugas-tugas terperinci. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai lain yang meyakini bahwa kepala departemen. Pada umumnya masih terdapat bias dalam memberikan informasi kepada bawahan, dimana tidak semua pegawai mendapat perhatian dan memberikan informasi saat menjalankan tugasnya.

#### C. Analisis Pujian dan Kritik Pimpinan atas Kinerja Bawahan

Kepemimpinan secara umum dalam melatih dan memotivasi bawahan relatif longgar, dimana prestasi kerja setiap bawahan jarang dikomentari baik atau tidak. Hal ini karena pemimpin terlibat terlalu banyak dan relatif dalam semua pekerjaan bawahan. Menurut wawancara dengan salah satu karyawan, kepala departemen cenderung kurang aktif mengkritik dan memuji prestasi bawahan mereka. Dikemukakan pula oleh kepala sub bagian rumah tangga dan rumah tangga, bahwa kepala sub bagian kurang memperhatikan dampak psikologis pujian dan kritik bawahan terhadap pekerjaan bawahannya. Kurang aktif mengkritik dan memuji prestasi bawahan, kurang memperhatikan dampak psikologis pujian dan kritikan terhadap

bawahan terkait pekerjaannya, sehingga semangat kerja bawahan untuk menyelesaikan tugas rendah. Penegakan disiplin pegawai negeri pada umumnya mengatur tentang penghargaan dan hukuman pegawai negeri sipil. Namun berdasarkan pengamatan peneliti, sebagian besar disiplin PNS tidak dilakukan di Dinas Sosial Kota Padang. Demikian pula, aturan promosi dikatakan tidak bias dibandingkan dengan yang berkinerja terbaik. Promosi penting tidak hanya bagi karyawan tetapi juga bagi instansi itu sendiri, karena promosi merupakan cerminan bagaimana instansi memelihara sumber daya manusianya.

#### D. Analisis Pimpinan Mendengarkan Setiap Pendapat dan Saran yang Diberikan Bawahan

Salah satu ciri pemimpin yang bijaksana adalah menerima saran dan pendapat bawahan tentang kemajuan organisasi dan menetapkan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikutnya, untuk mencapai tujuan dan dampak untuk meningkatkan kelompok dan budayanya. Namun dalam praktiknya, jarang ditemukan pemimpin yang mau menerima saran dan kritik yang dihasilkan oleh pemimpin yang arogan. Menurut wawancara dengan salah satu karyawan, kepala departemen rehabilitasi relatif tidak peka terhadap pendapat dan kontribusi bawahannya. Hal ini juga didukung oleh pegawai lainnya, semua komentar dan kritik yang disampaikan masih belum ditanggapi oleh kepala departemen. Sedangkan beberapa bawahan ragu-ragu untuk memberikan kritik dan saran untuk meningkatkan kinerja departemen secara keseluruhan. Kegagalan terus menerus kepala rehab untuk menanggapi komentar dan saran bawahan dibuktikan dengan fakta bahwa saran dan kritik yang diajukan selalu ditangani dengan cara yang tidak efektif, meninggalkan bawahan gratis. Kritik dan saran yang dipaksakan untuk meningkatkan kinerja kepemimpinan yang baik dan tulus diperlukan bawahan sebagai panutan untuk menjadi orang yang sukses dan aplikatif. gunakan perilaku kepemimpinan yang baik ketika mereka bisa menjadi pemimpin

## KESIMPULAN

Terkait dengan faktor yang menimbulkan semangat kerja adalah hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan, terutama antara pekerjaan sehari-hari pemimpin yang berhubungan langsung dengan bawahan, rasa mengambil keuntungan untuk mencapai tujuan, tujuan organisasi, yang juga merupakan tujuan bersama. Dengan kata lain, manajer pemulihian memberikan arahan dan informasi tentang tugas yang diberikan kepada bawahan, dimana dalam setiap tugas, tugas selalu memberikan instruksi dan instruksi kepada bawahan agar bawahan dapat memahami pekerjaan yang perlu dilakukan.

Mengarahkan secara berlebihan dan mengganggu sebagian besar tugas yang diberikan kepada bawahan menyebabkan kepercayaan bawahan pada tugas yang diberikan oleh pemimpin. Berdasarkan observasi dan wawancara dengan peneliti, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan kepemimpinan pemimpin dalam mengelola tugas bawahan relatif berlebihan, dimana pemimpin terlalu banyak campur tangan, fokus pada tugas yang seharusnya diberikan kepada bawahan dan membuat bawahan merasa tidak percaya. Analisis Perhatian Pimpinan dalam Memberikan Masukan untuk Penyelesaian Tugas Untuk mengetahui pemimpin yang mengembalikan minat bawahan, dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan, ditunjukkan bahwa manajemen telah memberikan perhatian yang cukup kepada bawahan dengan memberikan informasi untuk penyelesaian tugas mereka kelas bawah. Analisis Pimpinan Mendengarkan Setiap Pendapat dan Saran yang Diberikan Bawahan. Salah satu ciri pemimpin yang bijaksana adalah menerima saran dan pendapat bawahan tentang kemajuan organisasi dan menetapkan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikutnya, untuk mencapai tujuan dan dampak untuk meningkatkan kelompok dan budayanya. Kritik dan saran yang dipaksakan untuk meningkatkan kinerja kepemimpinan yang baik dan tulus diperlukan bawahan sebagai panutan untuk menjadi orang yang sukses dan aplikatif. gunakan perilaku kepemimpinan yang baik ketika mereka bisa menjadi pemimpin.

## REFERENSI

- Epriadi, D., Lodan, K. T., & Purba, B. M. (2019). Analisis Gaya Kepemimpinan di Organisasi Pemerintah Daerah (Studi Kasus Kabupaten Merangin).
- Erlangga, F., Frinaldi, A., & Magriasti, L. (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan paternalistik terhadap motivasi kerja pegawai dinas sosial dan tenaga kerja Kota Padang. *Humanus*.
- Mattayang, B. (2019). Tipe dan gaya kepemimpinan: suatu tinjauan teoritis. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*.
- Nabillah, J. L., Saputra, R., Saputra, E., & Satriawan, N. (2024). Literature Review: The Relationship between Optimism and Psychological Well-being in Fresh Graduate Students Who Are Looking for Work. *Socrates: Journal of Education, Philosophy and Psychology*, 1(1), 27-33.
- Saputra, F., Satriawan, N., & Saputra, R. (2025). Penerapan Manajemen Sekuriti Dalam Meningkatkan Keamanan Data Pengguna Pada Aplikasi Dana. *Orbit: Jurnal Ilmu Multidisiplin Nusantara*, 1(3), 142-154.
- Satriawan, N. (2023). Penentuan Faktor Berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan Jasa Logistik di Kota Padang. *Jurnal Siber Transportasi dan Logistik*, 1(1), 19-28.
- Satriawan, N., Saputra, F., Saputra, E., & Saputra, R. (2024). Peranan Infrastruktur Teknologi Informasi dan Internet of Things terhadap Manajemen Information System Industri Pertahanan dan Keamanan. *Letigasi: Jurnal Ilmu Hukum, Politik Dan Pertahanan*, 1(1), 8-17.