

## Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Bidang Kemetrolagian Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nunukan

Kumaidi Harianto<sup>1\*</sup>, Nur Wulan Intan Palupi<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Terbuka, Indonesia

<sup>2</sup>Universitas Safin Pati, Indonesia

E-mail: [kumaidi.hrt7@gmail.com](mailto:kumaidi.hrt7@gmail.com)<sup>1</sup>, [nur\\_wulan@usp.ac.id](mailto:nur_wulan@usp.ac.id)<sup>2</sup>

Korespondensi penulis : [kumaidi.hrt7@gmail.com](mailto:kumaidi.hrt7@gmail.com)\*

**Abstract :** *This study aims to identify how the use of leadership styles in the Field of Metrology. The Office of Cooperatives, Small and Medium Enterprises, Industry and Trade of Nunukan Regency is one of the local government agencies engaged in the field of Cooperatives, Small and Medium Enterprises, Industry and Trade, including formulating policies based on their scope, implementing policies according to the scope below, and carrying out monitoring, evaluation and reporting according to their scope, carrying out service administration according to their scope and carrying out other functions given by the local government related to their duties and authorities. The Metrology Division is responsible for implementing policies that focus on the implementation of metrology in terms of calibration and recalibration services, metrology supervision and investigation activities, facilities and infrastructure and presentation of data and information in the field of metrology. This study uses a qualitative method using a descriptive approach. This approach aims to explain and describe the problems faced while offering solutions to the issues raised. Data were collected through questions and answers and observations to understand the use of leadership styles in government institutions in the region. This study took five respondents who worked in the Metrology Division. The results of the study showed that 4 (four) types of leadership models were obtained which were used in the Metrology Section, namely directive, supportive, participative, and achievement-oriented leadership, with the participative leadership model as the most dominant.*

**Keywords:** *Competitive Advantage, Entrepreneurial Competence, Innovation.*

**Abstrak :** Kajian ini bertujuan guna mengidentifikasi bagaimana penggunaan gaya kepemimpinan di Bidang Kemetrolagian. Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nunukan adalah salah satu instansi pemerintah daerah yang bergerak di bidang Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan, mencakup perumusan kebijakan berdasarkan lingkup tugasnya, melaksanakan kebijakan sesuai lingkup tugasnya, dan melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan sesuai lingkup tugasnya, melaksanakan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugasnya serta melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh pemerintah daerah terkait dengan tugas dan kewenangannya. Bidang Kemetrolagian bertanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan yang berfokus pada implementasi kemetrolagian dalam hal pelayanan tera dan tera ulang, kegiatan pengawasan dan penyidikan kemetrolagian, memfasilitasi sarana dan prasarana serta penyajian data dan informasi dibidang kemetrolagian. Dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif memakai pendekatan deskriptif. Pendekatan ini bertujuan untuk memaparkan dan menjabarkan permasalahan yang dihadapi sekaligus menawarkan solusi terhadap isu yang diangkat. Data dikumpulkan melalui tanya jawab dan pengamatan guna memahami penggunaan corak kepemimpinan dalam institusi pemerintahan di daerah. Penelitian ini mengambil dari lima orang responden yang bekerja di Bidang Kemetrolagian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diperoleh 4 (empat) jenis model kepemimpinan yang digunakan di Bagian Kemetrolagian, yaitu kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif, dan berorientasi prestasi, dengan model kepemimpinan partisipatif sebagai yang paling dominan.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Kemetrolagian, Kepemimpinan, Pemerintahan Daerah.

## **1. PENDAHULUAN**

Dalam sebuah organisasi, baik yang bersifat formal ataupun non-formal, selalu ada individu yang memainkan fungsi krusial dan dihormati oleh personel lainnya. Individu yang memegang fungsi signifikan ini umumnya dikenal sebagai pihak yang memimpin. Seorang pemimpin harus mampu mempersuasi orang lain, dan keahlian tersebut biasanya dimiliki oleh mereka yang menjalankan kekuasaan, sehingga organisasi bisa beroperasi dengan efektif. Pemimpin dipilih dan ditugaskan untuk memikul amanat serta diberi kepercayaan guna mengelola orang lain. Peranan pemimpin dalam sebuah organisasi amatlah penting guna mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia yang ada.

Menurut Pandji Anoraga dalam (Tarigan, Laia dan Efriadi, 2020), dikatakan bahwa seorang pemimpin mempunyai kemampuan untuk mengatur bawahannya dengan komunikasi, secara langsung ataupun tidak langsung. Secara umum, kepemimpinan adalah proses di mana seseorang memimpin, membimbing, memengaruhi, atau mengendalikan pikiran, perasaan, dan perilaku orang lain yang menjadi bawahannya. Dengan demikian, kepemimpinan dapat dipahami sebagai suatu proses yang melibatkan tindakan untuk mencapai aktivitas dan tujuan tertentu. Kesuksesan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh performa setiap individu di dalamnya yang melaksanakan tugas-tugas mereka guna mencapai kondisi yang ideal, pemimpin bisa berupaya meningkatkan kualitas dan kinerja pegawai secara maksimal. Pegawai adalah aset penting bagi organisasi dan perlu dikelola dengan baik. Jika mereka termotivasi, produktivitas mereka akan meningkat dan kinerja organisasi secara keseluruhan akan terbantu.

Peran pemimpin menjadi sangat penting dalam mewujudkan tujuan organisasi, termasuk di lingkungan organisasi pemerintah, seperti pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nunukan yang berfokus pada layanan di bidang Kemetrolgian yang mempunyai tugas pelaksanaan kemetrolgian berupa pelayanan tera dan tera ulang, pengawasan dan penyidikan kemetrolgian, fasilitasi sarana dan prasarana serta penyajian data dan informasi kemetrolgian.

Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nunukan merupakan institusi pemerintahan daerah yang bertanggung jawab di Bidang Kemetrolgian. Sebagai lembaga atau institusi yang melaksanakan fungsi tertentu, kapasitas pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan dapat dinilai dari kemampuan mereka menjalankan tugas dengan tanggung jawab penuh. Penelitian ini difokuskan pada bidang Kemetrolgian di Kantor Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nunukan,

yang bertugas merumuskan dan mengimplementasikan kebijakan di bidang pembinaan, penyelenggaraan, pengkoordinasian dan pengembangan pelayanan tera dan tera ulang, pengawasan, penyidikan dan penyuluhan kemetrolagian serta fasilitasi sarana dan prasarana Bidang Kemetrolagian.

Berbagai informasi awal menunjukkan adanya permasalahan di lingkungan kerja Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nunukan, khususnya di Bidang Kemetrolagian. Misalnya, ada pegawai yang lebih memutuskan berada di luar kantor selama jam kerja, mengakibatkan tugas dan tanggungjawabnya terbengkalai. Ada juga karyawan yang menyerahkan tugasnya ke rekan yang lain, berakibat pekerjaan tidak dilakukan seperti semestinya serta ketika bekerja dilapangan hanya beberapa pegawai laki-laki yang melakukan pekerjaan berat. Menurut Khobir, Gunawan & Syarif, (2023:201), masalah yang sering muncul di kalangan ASN meliputi pegawai yang kurang bertanggung jawab dalam menjalankan tugas yang diberikan serta kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk gaya kepemimpinan dan etos kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana implementasi gaya kepemimpinan oleh Kepala Bidang di Kemetrolagian.

Berdasarkan kejadian yang ada, peneliti berminat untuk mengkaji lebih lanjut pengimplementasian gaya kepemimpinan ini dan mengambil judul "Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Bidang Kemetrolagian Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nunukan".

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Definisi Kepemimpinan**

Setiap individu, baik di lingkungan sekolah, pekerjaan, maupun dalam kehidupan pribadinya, pasti pernah memainkan peran sebagai pemimpin. Pengalaman ini membantu mengembangkan kualitas dan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seseorang. Secara umum, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan untuk memandu dan menjadi pilar utama dalam suatu organisasi, di mana seorang pemimpin berperan sebagai contoh yang dapat diikuti oleh bawahannya.

Menurut Harahap & Khair dalam (Hidayat, Usman dan Rachmadania, 2019) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi individu, kelompok, atau bawahan dengan tujuan mengarahkan perilaku mereka agar selaras dengan pencapaian tujuan organisasi atau kelompok.. Menurut Gary Yukl dalam (Widodo, 2022),

bahwa kepemimpinan merupakan proses memengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui tujuan yang ingin dicapai serta cara mencapainya, sambil mendukung upaya individu maupun kelompok dalam mewujudkan tujuan bersama.

Pendapat lain menyatakan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi bawahannya dengan karakteristik tertentu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Keberhasilan seorang pemimpin sangat bergantung pada teknik kepemimpinan yang diterapkan untuk menciptakan situasi yang mendorong bawahannya untuk menyadari dan melaksanakan apa yang diinginkan. Dengan kata lain, efektivitas seorang pemimpin ditentukan oleh kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi (Sriyana, 2022).

Seorang pemimpin tidak hanya bertugas untuk memberi perintah kepada bawahannya, tetapi juga membimbing dan mengarahkan mereka ke arah yang positif. Pemimpin harus mampu menciptakan hal-hal baru, menetapkan tujuan, dan menciptakan visi yang dapat mendorong bawahannya. Kepemimpinan memberikan petunjuk yang jelas mengenai cara mengatur tindakan dan mencapai kesuksesan dalam organisasi. Saat pemimpin bekerja untuk mencapai tujuan, mereka perlu memanfaatkan keterampilan manajerial untuk mengarahkan orang-orang menuju tujuan yang benar dan efisien.

### **Fungsi Kepemimpinan**

Menurut Hutahaean (2021), ada 3 fungsi utama dalam teori kepemimpinan, yaitu:

- a. Perencanaan kepemimpinan (Leadership Planning) : Dengan mendalami teori kepemimpinan, seorang pemimpin bisa memahami teori mana paling cocok untuk digunakan dalam kegiatannya serta langkah-langkah yang diperlukan untuk menjadi pemimpin yang efektif. Sebagai bagian dari organisasi, kita dituntut untuk lebih memahami cara berinteraksi dengan atasan.
- b. Pelaksanaan kepemimpinan (Leadership Organizing) : Seorang pemimpin dapat mengimplementasikan teori kepemimpinan yang telah dipelajarinya dan menyesuaikannya dengan kondisi yang ada di lapangan, yang sering kali berbeda dari apa yang diajarkan dalam teori.
- c. Evaluasi kepemimpinan (Leadership Evaluating) : Pemimpin dapat mengambil pelajaran dari kegagalan atau perbedaan antara hasil yang dicapai dengan yang diharapkan saat menerapkan suatu teori kepemimpinan, serta mengevaluasi teori kepemimpinan lain yang mungkin lebih efektif untuk memperbaiki kesalahan yang terjadi sebelumnya.

## **Jenis-Jenis Model Kepemimpinan**

Model kepemimpinan pada dasarnya merujuk pada bentuk perilaku seorang pemimpin yang mencerminkan kemampuannya dalam memimpin. Pola perilaku ini umumnya terwujud dalam suatu bentuk atau pola tertentu (Bormasa,2022). Menurut Farida dan Hartono dalam (Indahsari & Manafe, 2022), ada 4 (empat) tipe gaya kepemimpinan path goal yaitu :

a) **Kepemimpinan Direktif**

Kepemimpinan ini menggambarkan karakter pemimpin yang mempunyai interaksi baik dengan bawahan agar bisa memenuhi keinginan dan harapan bagi mereka. Dalam corak ini, pemimpin cenderung mendominasi dengan memberikan perintah atau tugas khusus. Pemimpin juga memiliki keputusan tertinggi dan mendesain lingkungan kerja yang kondusif bagi bawahannya, agar mereka memperhatikan setiap arahan yang diberikan.

b) **Kepemimpinan Suportif**

Kepemimpinan ini dicirikan oleh pemimpin yang senantiasa siap memberikan bantuan dalam mengatasi berbagai masalah yang dihadapi oleh bawahannya. Pemimpin membangun lingkungan kerja yang sehat dan menciptakan suasana yang ramah dan terbuka, sehingga bawahan merasa diperhatikan dan didukung dalam pengembangan diri mereka.

c) **Kepemimpinan Partisipatif**

Kepemimpinan ini melibatkan pemimpin yang berharap saran dari bawahannya dalam proses pengambilan keputusan. Bawahan diberikan kesempatan untuk terlibat aktif dalam penetapan tujuan dan perumusan keputusan, sehingga mereka merasa dihargai dan berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi.

d) **Kepemimpinan Berorientasi Prestasi**

Model ini menekankan pada pemberian tantangan kepada bawahan agar mereka terdorong untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang memiliki orientasi tinggi terhadap prestasi akan meningkatkan semangat dan kepercayaan diri bawahan untuk melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Menurut Sulistiyo (2019), penelitian kualitatif adalah jenis riset yang bersifat menjabarkan serta lebih memfokuskan analisis berbasis pengamatan. Metode tersebut tidak melibatkan statistik, melainkan mengandalkan proses pengumpulan data, analisis, dan interpretasi untuk menghasilkan pemahaman. Objek penelitian ini adalah Bidang Kemetrolagian, sedangkan subjek penelitian melibatkan pegawai yang bekerja di bidang tersebut. Populasi dalam kajian ini mencakup seluruh personil pegawai di Bidang Kemetrolagian. Sampel dipilih menggunakan metode purposive sampling, yaitu teknik pemilihan berdasarkan kriteria khusus yang telah ditetapkan oleh peneliti.

Pengumpulan data dilakukan melalui pengamatan, analisis dokumen, dan tanya jawab langsung. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif. Proses analisis data melibatkan pengorganisasian data, pembagian data menjadi unit-unit, sintesis, pengaturan data hingga membentuk pola, penyortiran informasi penting yang relevan, serta pembuatan hasil simpulan yang bisa disampaikan kepada pihak terkait. Tetapi, kesimpulan yang diperoleh bersifat sementara dan cenderung umum.

### **4. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS**

Pada aspek ini mengidentifikasi empat gaya kepemimpinan berdasarkan pendapat Farida dan Hartono didalam (Indahsari & Manafe, 2022), ada 4 (empat) tipe model kepemimpinan path goal yang dianalisis dalam konteks penerapan di Bidang Kemetrolagian, yaitu :

#### **1) Model kepemimpinan direktif**

Menurut Soelistya (2021), kepemimpinan direktif adalah kepemimpinan yang mengkonsentrasikan kekuasaan dan pengambilan keputusan pada pemimpin itu sendiri. Pemimpin mengatur situasi kerja yang kompleks bagi pegawai, yang akan melaksanakan segala perintah yang diberikan kepadanya. Salah satu ciri kepemimpinan ini adalah dengan menetapkan semua standar untuk bagaimana pegawai mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya, serta melakukan pengawasan yang ketat terhadap pekerjaan pegawai. Pemimpin memiliki otoritas penuh dan tanggung jawab mutlak.

Hasil wawancara dengan narasumber menunjukkan bahwa :

“Kepala Bidang Kemetrolagian memberikan penjelasan mengenai pekerjaan yang perlu diselesaikan oleh para personil pegawai, agar mereka bisa bekerja berdasarkan

dengan petunjuk pimpinan. Dalam menjalankan tugasnya, Kepala Bidang aktif terlibat dalam setiap kegiatan di Bidang Kemetrolagian dan turut menetapkan keputusan-keputusan penting yang berdampak pada jalannya kegiatan di bidang tersebut”.

Dari analisis yang dilakukan, terlihat bahwa pemimpin menjelaskan wewenang yang diberikan kepada bawahannya dan memberikan pemahaman mengapa tugas tersebut harus dilaksanakan, sehingga pegawai melaksanakan tugas tersebut dengan penuh hati-hati dan bahkan berusaha melampaui ekspektasi guna mendapatkan tujuan yang optimal.

Pemimpin dengan karakter direktif juga menentukan garis komando yang tegas. Dalam tanya jawab, responden menyatakan :

“Pemimpin telah menetapkan hubungan yang jelas, sebab kemajuan organisasi bergantung pada kepemimpinannya. Garis komando yang tegas membantu setiap anggota organisasi memahami perannya masing-masing. Misalnya, Kepala Bidang menginstruksikan semua personil pegawai untuk mengikuti rapat. Namun, satu kesempatan, ada pegawai tidak merespon instruksi tersebut. Sebagai tindak lanjut, pemimpin menerapkan peraturan baru yang mengharuskan semua pegawai hadir 10 menit sebelum rapat dimulai”.

Hal ini menunjukkan bahwa Kepala Bidang Kemetrolagian menerapkan gaya kepemimpinan direktif dalam mengarahkan tugas-tugas pegawai, menetapkan garis komando yang jelas, dan memberikan instruksi yang harus diikuti tanpa menggunakan sistem hadiah atau hukuman. Sebagaimana dinyatakan oleh Rivai dalam (Rusmana, et.al, 2019), pemimpin dengan gaya ini memiliki otoritas penuh dalam pengambilan keputusan.

## 2) Model kepemimpinan suportif

Model kepemimpinan suportif adalah model kepemimpinan ini ditandai dengan perilaku yang mendukung secara psikologis anggota organisasi. Pemimpin bersikap ramah dan mudah dijangkau, menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, memperlakukan karyawan dengan penuh penghormatan, serta menunjukkan perhatian terhadap status, kebutuhan, dan kesejahteraan anggota organisasi (Gultom. S & Sihombing. D, 2024). Berdasarkan hasil wawancara, narasumber menyebutkan:

“Sebagai contoh, Kepala Bidang dan para pegawai di Bidang Kemetrolagian sering melakukan aktivitas bersama, seperti sarapan pagi, istirahat, hingga menghadiri acara

tertentu. Kepala Bidang Kemetrolagian memperlakukan para pegawai sebagai orang-orang terdekatnya. Salah satu wujud kedekatan tersebut terlihat ketika ada anggota keluarga seorang pegawai yang sakit; Kepala Bidang mengajak seluruh pegawai untuk bersama-sama menjenguk keluarga pegawai yang bersangkutan”.

Model kepemimpinan seperti ini menghasilkan lingkungan kerja yang ramah dan akrab, sebagaimana dilakukan oleh Kepala Bidang Kemetrolagian dengan personil bawahannya. Narasumber yang lain menyatakan:

“Contoh lain dari dukungan Kepala Bidang Kemetrolagian terhadap para pegawainya adalah dengan memberikan perhatian pada konflik yang terjadi di antara mereka. Kepala Bidang bertindak sebagai penengah dalam menyelesaikan masalah, sehingga membantu meredakan ketegangan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis”.

Dari hasil wawancara ini, dapat disimpulkan bahwa Kepala Bidang menganggap pegawainya sebagai bagian dari kerabat, sehingga hubungan antara atasan dan bawahan terasa sangat dekat. Kedekatan tersebut membuat personil pegawai di Bidang Kemetrolagian merasa seperti kerabat dekat, karena mereka sudah saling kenal dengan baik.

### 3) Model kepemimpinan partisipatif

Hasibuan menyatakan didalam (Siregar, 2020), kepemimpinan partisipatif ialah model memimpin yang mengedepankan pendekatan persuasif, membangun kerjasama harmonis, serta melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan melalui transparansi informasi dan kaderisasi yang serius. Kepemimpinan partisipatif memberi peluang bagi bawahan untuk menyumbangkan ide, gagasan, dan keahliannya, sehingga mereka merasa memiliki peran dalam organisasi. Hal ini menciptakan rasa nyaman dan membuat bawahan merasa dihargai oleh pemimpin (Yeni, 2019). Hal ini juga tercermin dari wawancara yang menyebutkan :

“Pemimpin telah menunjukkan kualitas yang baik dengan selalu melibatkan pegawai dalam merumuskan tujuan bersama”.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa pemimpin bekerja sama dengan semua pegawai dalam merancang tugas, seperti dalam pembuatan peraturan-peraturan. Pemimpin melibatkan personil pegawai, meminta masukan mereka, dan merumuskan keputusan yang akan dijalankan bersama. Apabila personil pegawai tidak mengikuti keputusan yang sudah disetujui, maka akan dilakukan tindakan sesuai aturan yang berlaku.

Hasil dari tanya jawab tersebut, Kepala Bidang mempergunakan ide-ide dari personil pegawai dalam pengambilan sebuah kebijakan. Salah satu narasumber menyatakan :

“Kepala Bidang Kemetrolagian melibatkan pegawai secara menyeluruh dalam proses pengambilan keputusan, mendorong mereka untuk menyampaikan ide dan pendapat demi kemajuan bersama. Harapannya, personil pegawai tidak saja menuntaskan tugas tetapi menumbuhkan perasaan memiliki yang mendalam terhadap bidang ini, serta mampu mengekspresikan kemampuan dan aspirasi mereka. Dengan demikian, organisasi diharapkan dapat berkembang menjadi lebih baik”.

Pengambilan keputusan oleh Kepala Bidang Kemetrolagian sesuai dengan gaya kepemimpinan partisipatif, di mana personil pegawai diikutsertakan dalam pengambilan keputusan, dan pemimpin mendorong pegawai guna berkontribusi secara aktif didalam memecahkan masalah yang ada dalam organisasi. Dengan cara ini, pegawai merasa dihargai dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi.

#### 4) Model kepemimpinan berorientasi prestasi

Model kepemimpinan ini berfokus pada mendorong anggota organisasi untuk mencapai performa terbaik mereka. Pemimpin menetapkan target yang menantang, mengharapkan kinerja optimal dari anggota, terus memotivasi peningkatan kemampuan, serta menunjukkan keyakinan tinggi bahwa anggota akan bertanggung jawab dan mampu mencapai tujuan tersebut. Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi menekankan pentingnya penetapan tujuan, ekspektasi positif, dan keyakinan bahwa harapan tersebut akan terwujud di masa depan (Gultom. S & Sihombing. D, 2024). Pemimpin yang berorientasi pada prestasi mendorong pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien, serta mengembangkan kepercayaan diri mereka dalam melaksanakan tugas. Namun, berdasarkan wawancara dengan narasumber, ditemukan yaitu :

“Pegawai berprestasi tidak mendapatkan penghargaan yang berlebihan; biasanya mereka hanya menerima ucapan apresiasi sebagai bentuk penghormatan”.

Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin kurang fokus pada penghargaan untuk pegawai berprestasi, padahal memberikan penghargaan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Mengetahui pencapaian pegawai dan memberikan hadiah seharusnya dapat memicu semangat mereka untuk bekerja lebih baik.

Pemimpin menitikberatkan pekerjaan dengan fokus kepada tujuan dan hasil, seperti yang tersirat ketika Kepala Bidang Kemetrolgian masih produktif disepanjang hari kerja, memanfaatkan waktu yang ada guna menuntaskan tugas-tugasnya seraya menunggu pekerjaan lainnya yang membutuhkan kontribusi personil lain. Narasumber juga menyatakan bahwa :

“Saya merasa betah dan nyaman bekerja dibawah pemimpin yang memberikan petunjuk yang jelas didalam menyelesaikan pekerjaan. Saya menghargai jika atasaan mengapresiasi capaian kinerja saya dan memberikan evaluasi untuk pengembangan di masa depan”.

Dari kutipan ini, terlihat bahwa pemimpin memberikan dorongan yang menggugah bagi bawahannya dan mendorong mereka dalam mencapai tujuan bersama. Semakin pemimpin memperhatikan prestasi bawahan, semakin besar kemungkinan bawahan akan yakin dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan efektif.

## **5. SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Penerapan model kepemimpinan oleh Kepala Bidang Kemetrolgian di Dinas Koperas, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nunukan tidak terbatas pada satu jenis model kepemimpinan, melainkan menggabungkan 4 (empat) model kepemimpinan, seperti gaya direktif, suportif, partisipatif, dan berorientasi prestasi.
- 2) Dari empat tipe model kepemimpinan tersebut, model kepemimpinan yang partisipatif merupakan paling dominan digunakan dibidang Kemetrolgian, sedangkan model kepemimpinan yang berorientasi prestasi merupakan yang paling sedikit diterapkan.
- 3) Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap keberhasilan Bidang Kemetrolgian dalam mencapai tujuannya adalah penerapan model kepemimpinan yang efektif oleh Kepala Bidang Kemetrolgian.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan yang diperoleh maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

- a. Pemimpin sebuah organisasi diharapkan dapat menjaga hubungan baik antarpegawai. Hal ini penting karena hubungan yang harmonis antara pegawai akan memberikan dampak positif pada kinerja mereka. Dengan demikian, pegawai tidak akan merasa terbebani ketika diberi tugas, serta lebih merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. Seorang pemimpin perlu memberikan perhatian terhadap penerapan prosedur dan aturan yang berlaku dalam organisasi. Tujuannya adalah memastikan pegawai mematuhi aturan kerja yang telah ditetapkan, sehingga tercipta lingkungan kerja yang teratur dan disiplin.
- c. Pegawai diharapkan mampu mengoptimalkan kinerjanya dengan membangun hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja. Kolaborasi antarpegawai dapat meringankan beban pekerjaan dan menghasilkan output yang lebih maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bormasa, M. F., & Sos, S. (2022). *Kepemimpinan dan efektivitas kerja*. CV Pena Persada.
- Gultom, S., & Sihombing, D. (2024). *Kajian perilaku kepemimpinan dalam organisasi*. Prenada Media.
- Hidayat, D. A., Usman, O., & Rachmadania, R. F. (2023). Analisis gaya kepemimpinan demokratis pada Suku Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Jakarta Utara. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, 1(3), 75–86.
- Hutahaean, W. S., & SE, M. T. (2021). *Teori kepemimpinan*. Ahlimedia Book.
- Indahsari, R., & Manafe, L. A. (2022). Peran gaya kepemimpinan path goal untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. *Visionida: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 60–71.
- Khobir, K., Gunawan, A., & Syarif, A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 13(3), 200–208.
- Rusmana, A., et al. (2019). *The future of organizational communication in the industrial era 4.0: Book chapter komunikasi organisasi*. Media Akselerasi.
- Siregar, S. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan delegatif dan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 8(2), 181–188.
- Soelistya, D. (2021). *Buku ajar: Kepemimpinan strategis*. Nizamia Learning Center.
- Sriyana, S. S. M. S. (2022). *Kepemimpinan dalam pemerintahan*. Feniks Muda Sejahtera.

Sulistiyo, U. (2023). *Metode penelitian kualitatif*. PT Salim Media Indonesia.

Tarigan, J., Laia, A., & Efriadi, A. (2020). Analisis gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Medan. *Jurnal Global Manajemen*, 9(1), 20–31.

Widodo, S. (2022). *Kepemimpinan: Konsep, teori, & fenomena*. Penerbit NEM.

Yeni, F. (2019). Gaya kepemimpinan partisipatif dan kecerdasan emosional pengaruhnya terhadap pengambilan keputusan dengan komunikasi sebagai moderasi.