



Peran Gaya Kepemimpinan Kepada Tingkat Kinerja Petugas Rutan Kelas IIB Pelaihari

Muhammad Saleh¹, Mitro Subroto²

^{1,2}Politeknik Ilmu Pemasaran, Indonesia

E-mail: wolesnike2000@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-02-26 Revised: 2023-03-13 Published: 2023-04-01 Keywords: <i>Leadership Style; Performance; Officer; Prison.</i>	Leadership is a leader's activity in influencing others, guiding, and motivating to achieve common goals. Good leadership can have a positive influence on the level of performance of the officers. And vice versa, poor leadership can have a negative impact on the performance of the officers in it. Each UPT Correctional has different conditions and situations. So the leader must be able to apply a flexible leadership style depending on the existing conditions and situations. In order to realize good leadership that can continue to grow, innovate and achieve common goals. In this study using a descriptive qualitative approach which is done by looking for an answer from the role of the appropriate leadership style in the Class IIB Pelaihari Rutan, which can later be described in accordance with the facts in the field and with additional literature studies from various existing sources. . By conducting interviews with important parties in the organizational structure of Class IIB Pelaihari Rutan. With the methods and analysis applied, the results show that the leadership style shows a significant positive result on the performance of officers at the Pelaihari Class IIB Rutan. Where in determining the appropriate leadership style, a leader approaches his subordinates by accepting suggestions and input. In this way, a good relationship is established between the leader and his subordinates. So that officers can work optimally.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-02-26 Direvisi: 2023-03-13 Dipublikasi: 2023-04-01 Kata kunci: <i>Gaya Kepemimpinan; Kinerja; Petugas; Rutan.</i>	Kepemimpinan ialah aktivitas pemimpin dalam mempengaruhi orang lain, membimbing, serta memotivasi untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang baik dapat memberikan pengaruh positif terhadap tingkat kinerja para petugas. Dan sebaliknya kepemimpinan yang kurang baik dapat memberikan dampak negatif terhadap kinerja para petugas di dalamnya. Disetiap UPT Pemasaran memiliki kondisi serta situasi yang berbeda-beda. Sehingga pemimpin harus dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang fleksibel tergantung pada kondisi dan situasi yang ada. Agar dapat mewujudkan kepemimpinan yang baik yang dapat terus berkembang, berinovasi serta mencapai tujuan bersama. Dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif deskriptif yang mana dilakukan dengan mencari suatu jawaban dari peran gaya kepemimpinan yang sesuai di Rutan Kelas IIB Pelaihari, yang nantinya dapat digambarkan sesuai dengan fakta-fakta yang ada di lapangan serta dengan tabahan studi literatur dari berbagai sumber yang ada. Dengan dilakukannya wawancara kepada pihak-pihak yang penting dalam struktur organisasi Rutan Kelas IIB Pelaihari. Dengan metode serta analisis yang diterapkan didapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan menunjukkan hasil yang signifikan positif pada kinerja petugas di Rutan Kelas IIB Pelaihari. Dimana dalam menentukan gaya kepemimpinannya yang sesuai, seorang pemimpin melakukan pendekatan dengan bawahannya dengan menerima saran serta masukannya. Dengan begitu terjalin hubungan yang baik antara pemimpin dan bawahannya. Sehingga petugas dapat bekerja maksimal.

I. PENDAHULUAN

Pemimpin merupakan orang yang bisa mempengaruhi orang lain dan mempunyai otoritas manajerial (Robbins, 2016). Sedangkan kepemimpinan adalah proses kegiatan pemimpin untuk dapat menggerakkan orang lain dengan membimbing, mempengaruhi, dan melakukan sesuatu untuk dapat mencapai tujuan yang diharapkan (Sutrisno, 2014). Pemimpin dalam melakukan kepemimpinan harus dapat mengarah-

kan, membimbing, mempengaruhi, serta dapat bekerja sama untuk mewujudkan tujuan bersama tanpa menjatuhkan satu dengan lainnya.

Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerja para petugas atau pegawai dalam ruang lingkupnya. Dan sebaliknya kepemimpinan yang kurang baik dapat menurunkan kinerja bagi para petugas atau pegawai. Oleh sebab itu pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan yang

sesuai dengan kondisi para petugas atau pegawainya agar dapat terus meningkatnya kinerja mereka. Dalam memimpin kerap kali pemimpin bertindak seenaknya dengan menyuruh sesuka hati para pegawainya. Kondisi tersebut akan berdampak pada tingkat kinerja yang tidak maksimal. Dengan kinerja yang tidak maksimal tersebut maka akan sulit untuk mencapai tujuan bersama dalam kelompok. Hal ini bukan semata-mata disebabkan oleh para pegawai yang tidak mampu dalam menjalankan tugasnya, namun juga peran besar pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya didalam kelompok.

Jika kondisi tersebut terus menerus berlanjut maka kondisi dalam kelompok semakin jauh dari tujuan bersama dan hanya menghabiskan waktu maupun tenaga dalam mewujudkannya. Agar hal tersebut dapat diatasi maka pemimpin harus mengevaluasi gaya kepemimpinan yang di terapkannya sesuai dengan situasi dan kondisi yang terjadi. Gaya kepemimpinan yang baik yaitu gaya kepemimpinan yang mana pemimpin terapkan dan para pegawai atau petugas dengan senang dapat menerima gaya kepemimpinan tersebut dan menjalankan tugasnya dengan maksimal. Ketika penerapan gaya kepemimpinan disetiap pemimpin pada masing-masing bidangnya disetiap UPT akan menunjang pada sasaran kerja, pencapaian target sasaran kerja, cara kerja dan sikap orang dalam menghadapi sesuatu. Dalam mencapai tujuan organisasi yang baik selalu memperhatikan para pelaku yang memiliki kinerja yang bagus dalam organisasi tersebut. Disetiap UPT masyarakatan memiliki kondisi dan situasi yang berbeda-beda, oleh sebab itu menjadi pemimpin juga harus memiliki sifat fleksibel dan paham dengan setiap situasi dan kondisi yang berbeda. Dengan tidak menyamaratakan setiap gaya kepemimpinannya terhadap satu UPT dengan UPT yang lainnya. Sehingga pemimpin harus dapat menguasai serta dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda sesuai dengan situasi dan kondisi yang berada di ruang lingkungnya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian "Peran Gaya Kepemimpinan Kepada Tingkat Kinerja Petugas Rutan Kelas IIB Pelahari".

II. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah mencari suatu jawaban dari peran gaya kepemimpinan yang sesuai di Rutan Kelas IIB Pelahari, hal tersebut peneliti ingin menggambarkan permasalahan yang akan di

bahas. Pada buku *Design Research* karya Creswell penelitian kualitatif merupakan pendekatan untuk membangun pernyataan berdasarkan perspektif konstruktif dan melalui interpersasi multiperspektif yang beragam dengan memasukkan partisipan yang terlibat, bukan hanya penelitian semata (Creswell, 2013). Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif (Sugiyono, 2017), dengan ditambah melalui studi literatur dari berbagai sumber data pada penjelasan John W. Creswell yang menjelaskan tentang penelitian kualitatif yang merupakan pendekatan ilmiah yang dipergunakan untuk memahami masalah sosial, kemudian terciptanya suatu gambaran menyeluruh dalam pengolahan kalimat. Selanjutnya informasi yang diperoleh dari informan dapat dibuat menjadi bahan laporan dan obyek alamiah (Creswell, 2016).

Desain penelitian adalah metode yang digunakan oleh peneliti untuk dapat menjawab masalah melalui objek yang akan diteliti. Metode yang digunakan yaitu metode kualitatif deskriptif menurut Moh Nazir didalam buku yang berjudul *metodologi penelitian kualitatif* yang ditulis oleh Albi Anggito & Johan setiawan, S.Pd. bahwa metode deskriptif adalah pencarian fakta melalui interpretasi yang tepat. Metode deskriptif juga dapat menganalisis suatu fenomena dan menilai hubungan suatu faktor dengan faktor lainnya (Setiawan, 2015). Alasan peneliti mengambil tipe deskriptif karena tipe ini mampu menggambarkan fakta-fakta mengenai kendala penerapan peran gaya kepemimpinan bagi kinerja petugas Rutan Kelas IIB Pelahari. Hal pertama yang dilakukan membawa surat tugas peneliti dalam melakukan penelitian yaitu setelah sampai melaporkan ke Kepala Rutan menyampaikan maksud dan tujuan dalam pelaksanaan penelitian dan untuk melakukan wawancara terkait peran gaya kepemimpinan bagi petugas Rutan Kelas IIB Pelahari. Hal kedua yang dilakukan peneliti yaitu melakukan koordinasi sekaligus wawancara kepada Ka.KPR, Kasubsi Pelayanan Tahanan, dan Kasubsi pengelolaan. Hal tersebut dijadikan sebagai sumber untuk mengetahui bagaimana cara mereka sebagai pemimpin di tugas dan fungsinya serta meimplementasikan kepada setiap anggotanya.

Sumber data data yang ada ada pada sesuatu penelitian merupakan subjek dari mana saja data didapatkan oleh penulis Dalam buku "Kualitatif Saja" (Pongtiku, 2017). Didalam penelitian kualitatif, yang menjadi sumber data adalah manusia sebagai informan atau responden, sumber

tertulis seperti dokumen-dokumen, artikel dan website, sumber tempat dan peristiwa yang terjadi. Penulis menggunakan berbagai sumber data yaitu informan yang terdiri dari Ka.Rutan, Ka.KPR, Kasubsi Pelayanan dan Perawatan Tahanan, dan Kasubsi Pengelolaan. Data yang diambil dianggap memahami peran gaya kepemimpinan yang mereka terapkan di Rutan Kelas IIB Pelaihari. Sumber data selanjutnya yaitu sumber tertulis seperti dokumen-dokumen terdahulu.

Arikunto (2012) menjelaskan bahwa sumber data yang ada pada sesuatu penelitian merupakan subjek dari mana saja data didapatkan oleh penulis Dalam buku "Kualitatif Saja" (Pongtiku, 2017). Didalam penelitian kualitatif, yang menjadi sumber data adalah manusia sebagai informan atau responden, sumber tertulis seperti dokumen-dokumen, artikel dan website, sumber tempat dan peristiwa yang terjadi. Penulis dalam penelitian ini menggunakan berbagai macam sumber data yaitu artikel sebidang, dan laman website yang berkaitan dengan penelitian ini. Jadwal penelitian dan lokasi penelitian diambil di Rutan Kelas IIB Pelaihari dengan alasan bahwa tempat tersebut merupakan salah satu sample unit pelaksanaan teknis terdekat di wilayah peneliti untuk melakukan penelitian sehingga peneliti memilih Rutan Kelas IIB Pelaihari. Waktu penelitian juga dilaksanakan bersamaan dengan waktu dilaksanakannya ujian tengah semester yaitu dilaksanakan pada bulan Maret 2022.

1. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yaitu salah satu hal yang paling penting dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini ada beberapa teknik yang digunakan untuk menjawab suatu permasalahan pada penelitian ini. Berikut merupakan teknik pengumpulan datanya adalah:

a) Pengamatan (Observation)

Pengamatan atau Observation merupakan pengamatan yang dilakukan secara langsung terhadap obyek penelitian untuk dapat melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan (Ibid Hal. 30). Pengamatan (Observation) yang dilakukan adalah dengan mengamati langsung situasi dan kondisi Rutan Kelas IIB Pelaihari.

b) Wawancara (Interview)

Wawancara atau biasa disebut dengan Interview adalah suatu bentuk komunikasi antara dua orang lainnya dengan mengajukan suatu pertanyaan, berdasarkan tujuan yang ingin dicapai (Dedi M. 2002). Dalam suatu wawancara terdapat dua

pihak yang mempunyai kedudukan berbeda yaitu pengejar informasi yang biasa disebut pewawancara atau interviewer dan pemberi informasi yang disebut informan atau responden (Ashshofa B. 2010).

Teknik wawancara digunakan untuk mengumpulkan data di Rutan Kelas IIB Pelaihari. Pengumpulan data dengan wawancara dilakukan dengan pejabat terkait yang ada di Rutan Kelas IIB Pelaihari yaitu Kepala Rutan, Kepala Kesatuan Pengamanan Rutan, dan Ka.Sub Seksi Pelayanan dan Perawatan Tahanan.

2. Analisis Data

Analisis data merupakan bagian yang harus diperhatikan untuk dapat mengolah dan mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik tentunya. Analisis data yaitu proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan juga dapat dirumuskan hipotesis kerja nantinya. (Moleong L. J., 2002). Pada penelitian ini berkaitan dengan mengukur perilaku dan kepribadian dalam lingkungan kehidupan sosial pada penelitian ini mengukur perilaku petugas dalam menjalankan tugasnya, maka akan menggunakan analisis dengan mengukur menggunakan skala likert. Skala likert ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala social (Riduwan Hal. 12). Selain digunakannya skala likert, dalam melakukan analisis juga dengan menggunakan skala Guttman. Skala guttman merupakan skala yang digunakan untuk sebuah jawaban yang bersifat jelas atau tegas dan konsisten (Ibid). Dengan menggunakan kedua skala ini maka dapat mengukur perilaku petugas dalam kinerja kerjas dan tanggung jawabnya terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil observasi lapangan dan melakukan wawancara kepada Kepala Rutan serta Kasubsinya dengan menanyakan suatu gaya kepemimpinan atau peran pemimpin yang sesuai untuk meningkatkan kinerja petugas Rutan Kelas IIB Pelaihari serta melihat kondisi yang sesuai dengan fungsi dan tujuan rutan yaitu melakukan pelayanan dan perawatan terhadap tersangka/terdakwa selama proses penyidikan, penuntutan

dan pemeriksaan disidang pengadilan hingga keluarnya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap. Selain itu rutan sekarang mempunyai isi hunian narapidana, hal tersebut dikarenakan banyaknya UPT yang overcrowded sehingga fungsi dan tujuan rutan akan ditambah seperti lapas. Dilihat dari keberhasilan pemasyarakatan tidak terlepas dari warga binaan pemasyarakatan, petugas dan masyarakat serta seorang pemimpin yang menjalankan tugas dan fungsinya agar semua kegiatan dapat berjalan dengan lancar. Dengan jumlah petugas yang sangat sedikit dibandingkan isi hunian pemimpin dan petugas harus selalu bekerja sama agar tujuan dari rutan tersebut berjalan dengan baik.

Setelah mengumpulkan data-data yang diberikan oleh informan dan melihat situasi yang ada dapat disimpulkan semua pemimpin selain menetapkan atas wewenang yang diberikan mereka juga selalu menerima masukan dan saran dari bawahannya. Beberapa pemimpin di Rutan Pelaihari ini juga selalu melakukan pendekatan kepada petugasnya agar kinerja dari petugas dapat melakukan tugasnya dengan percaya diri dan maksimal. Dilihat dari hal tersebut bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan yaitu gaya kepemimpinan situasional karena pemimpin selain memerintahkan atas apa yang harus dikerjakan oleh bawahannya tetapi pemimpin juga harus mendengar situasi dan keadaan yang ada dilapangan yang disampaikan langsung oleh petugas yang mengetahui sedikit banyaknya keadaan tersebut. Sehingga pemimpin dapat menganalisis kebijakan apa nantinya yang akan terbaik bagi kemajuan Rutan Pelaihari. Selain menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi dan kondisi yang ada Kepala Rutan Kelas IIB Pelaihari menerapkan cara agar para petugas Rutan terus bekerja dengan baik dan meningkatkan kinerja mereka, yaitu dengan memberikan reward kepada mereka yang berhasil dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan benar. Cara tersebut juga merupakan bagian dari gaya kepemimpinan yang diterapkan didalam kepemimpinan seorang pemimpin.

Gaya kepemimpinan merupakan karakteristik seorang pemimpin dalam mengarahkan, membimbing, mengelola, serta memotivasi para anggotanya. Menurut Muhammad Busro (2018) gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang secara konsisten dilakukan oleh pemimpin ketika mempengaruhi anggota kelompok. Dengan menjadi pemimpin maka harus dapat

mempengaruhi orang lain dalam pengaruh langsung. Mempengaruhi seseorang kepada hal-hal yang positif tentunya pada anggota sendiri. Sehingga akan memotivasi para anggota untuk terus berkembang, berinovasi, dan berkreasi dalam tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan. Seorang pemimpin yang hebat akan dapat membawa kemajuan dalam kelompoknya. Pemimpin hebat sendiri dilihat dari gaya kepemimpinannya yang ia terapkan sesuai dengan situasi dan kondisi tempat ia memimpin serta diterima oleh para anggotanya. Jika para anggota dapat menerima gaya kepemimpinan yang di terapkan pemimpin maka akan berpengaruh positif yang signifikan terhadap lingkungan pekerjaan mereka.

Dengan gaya kepemimpinan yang sesuai situasi dan kondisi lingkungan maka akan berpengaruh terhadap kinerja para anggota kelompok. Kinerja sendiri adalah sesuatu yang bersifat individu, ini karena setiap petugas atau pegawai memiliki kemampuan berbeda-beda dalam proses penyelesaian tugasnya masing-masing. Kinerja yang baik dapat terlihat dari hasil kerja yang telah dilaksanakan yaitu sesuai dengan standar pada kelompok (Tampi, 2014). Gaya kepemimpinan dan kinerja ini saling terkait hubungannya dengan keberhasilan suatu kelompok. Oleh sebab itu dalam memilih gaya kepemimpinan harus benar-benar sesuai dan diterima oleh para anggota kelompok itu sendiri agar mereka dapat bekerja dengan nyaman dan mencapai tujuan bersama yang telah direncanakan. Sebelum menentukan gaya kepemimpinan apa yang efektif yang dilakukan petugas pemasyarakatan perlu diketahui munculnya sosok seorang pemimpin dalam gaya kepemimpinan ada seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan tersebut. Pemimpin itu harus disiapkan, dididik, dan dibentuk, tidak melahirkan begitu saja. Setiap orang bisa menjadi pemimpin melalui usaha penyiapan dan juga pendidikan serta didorong oleh kemauan sendiri Kartono (1998). Dalam hal tersebut petugas pemasyarakatan berhadapan langsung dengan orang-orang yang bermasalah dimana mereka menjalani hukumannya atas apa yang mereka buat sehingga menjadi seorang pemimpin di Pemasyarakatan harus adanya pendidikan serta pengalaman yang mereka alami karena tanpa adanya pengalaman dan pengetahuan yang dibentuk pada diri seorang pemimpin tidak akan bisa memegang kendali penuh bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Tingkah laku dalam gaya kepemimpinan ini dapat dipelajari dari proses belajar untuk mendapatkan pengetahuan yang luas dan pengalaman kinerja petugas tersebut sehingga seorang pemimpin untuk menghadapi situasi yang berbeda-beda dapat menerapkan gaya kepemimpinannya dengan baik. Dengan hal tersebut penulis memilih gaya kepemimpinan situasional karena hal tersebut sesuai dengan kondisi situasi pekerjaan petugas masyarakat itu sendiri. Menurut Hersey dan Blanchard (1982:185) gaya kepemimpinan situasional merupakan gaya kepemimpinan yang berfokus pada kesesuaian atau efektivitas gaya kepemimpinan sesuai dengan kualitas anggotanya dalam kaitannya dengan tugas tertentu. Berdasarkan pernyataan dari para ahli tersebut dapat dijelaskan gaya kepemimpinan situasional ini menjawab semua gaya kepemimpinan yang ada. Dimana pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi serta kondisi yang ada di lingkungannya. Hal ini baik karena setiap tempat maka akan berbeda pula situasi dan juga kondisinya. Disini pemimpin diharuskan bersikap fleksibel dalam menjalankan berbagai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Dan menggunakan gaya kepemimpinan yang paling tepat dan baik serta yang dapat diterima dan diterapkan oleh semua anggota kelompok. Pemimpin yang hebat ialah pemimpin yang mampu beradaptasi dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya dalam situasi dan kondisi yang berbeda-beda.

Dari beberapa jenis gaya kepemimpinan diatas, gaya kepemimpinan yang sesuai untuk diterapkan di Rutan Kelas IIB Pelaihari adalah gaya kepemimpinan situasional karena hal tersebut sesuai dengan keadaan pekerjaan organisasi tersebut. Dan dalam penerapannya pemimpin Rutan Kelas IIB Pelaihari terkait dengan teori sosial kepemimpinan dimana pemimpin itu dibentuk dengan dididik dan tidak tidak lahir secara kodrat yang telah ditentukan serta belajar dari pengalaman yang telah dilalui. Teori Behavioristik merupakan ilmu yang mempelajari perilaku manusia. Dalam perspektif behavioral pada peran kepemimpinan untuk kinerja petugas masyarakat dalam menjelaskan tingkah laku manusia, hal tersebut terjadi melalui rangsangan-rangsangan berdasarkan stimulus yang menimbulkan hubungan perilaku reaktif (respons) hukum-hukum mekanistik. Asumsi dasar mengenai tingkah laku ini sepenuhnya ditentukan oleh aturan, bisa diramalkan dan bisa ditentukan. Dan seseorang

yang terlibat tingkah laku ini mereka sudah mempelajari dan juga menjalani pengalaman-pengalaman sehingga dapat diterapkan pada dirinya sendiri.

Menurut Thorndike (1911, yang merupakan salah satu pendiri aliran tingkah laku, teori behavioristik dikaitkan dengan proses belajar yang mempunyai proses interaksi dengan stimulus (baik berupa pikiran, perasaan, dan gerakan). Perubahan tingkah laku dapat boleh berwujud yaitu bisa di amati atau boleh juga tidak bisa diamati. Dalam implementasinya, petugas Masyarakat mengalami peningkatan kinerjanya dengan melaksanakan tugasnya dengan percaya diri dengan adanya interaksi petugas dengan seorang pemimpin di ruang lingkup Masyarakat itu sendiri. Dalam hal ini dengan adanya peran pemimpin sebagai penyongkong kinerja petugas masyarakat maka akan terbentuk proses suatu tingkah laku seorang pemimpin dan petugas masyarakat yang melalui proses interaksi.

Dari hasil observasi yang didapatkan, untuk menemukan gaya kepemimpinan yang cocok maka pemimpin harus dapat melihat keadaan serta situasi yang ada. Kecakapan pemimpin dalam membaca situasi akan mempengaruhi gaya kepemimpinan yang diterapkan. Pemimpin harus bersikap fleksibel dalam menjalankan gaya kepemimpinan yang diterapkannya. Dalam hal ini Kepala Rutan Kelas IIB Pelaihari menggunakan gaya kepemimpinan situasional yang mana pemimpin akan menerapkan berbagai gaya kepemimpinan dalam setiap keadaan dan situasi yang berbeda. Hal ini memudahkan pemimpin untuk mengatur para anggotanya karena menyesuaikan keadaan serta situasi yang ada. Namun pemimpin tidak semena-mena untuk langsung dapat merubah-ubah gaya kepemimpinan yang diterapkan. Untuk mengetahui kondisi serta situasi dalam lingkup organisasi, pemimpin mencoba mendekatkan diri dengan mengikut sertakan anggotanya memberikan masukan, saran dalam setiap keputusan yang diambil, dan menjalin hubungan lebih baik dengan para anggotanya. Hal tersebut dapat membuat meningkatkan rasa percaya diri dari para anggota dan hasilnya mereka akan bekerja dengan maksimal dan terus berkembang serta berinovasi.

Untuk dapat menemukan gaya kepemimpinan yang sesuai selain dari melihat kondisi, situasi, pendekatan dengan anggota, pemimpin juga perlu melakukan evaluasi dalam setiap kepemimpinana yang dipimpinnya. Dengan

melakukan evaluasi tentunya dapat meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan yang diterapkan dan tentunya akan memberikan dampak positif terhadap kinerja petugas bawahan. Dengan kondisi lingkungan pekerjaan yang harmonis yang mana hubungan antara pemimpin dan bawahnya baik maka akan memberikan pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja yang di kerjakan. Karena dengan tersampainya hal-hal yang menjadi permasalahan petugas dalam menjalankan tugasnya dapat dibicarakan dan dicari solusi bersama agar timbul perasaan sama-sama nyaman dalam bekerja. Yang nantinya akan meningkatkan kinerja para petugas yang mana akan dapat mempercepat dalam mencapai tujuan bersama.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Kesimpulan Dari pembahasan diatas dapat disimpulkan:

1. Dalam memilih gaya kepemimpinan seorang pemimpin juga harus dapat menyesuaikan situasi dan kondisi yang ada dilapangan.
2. Untuk dapat membaca situasi serta kondisi dilapangan pemimpin perlu melibatkan anggotanya dalam setiap keputusan yang dibuat dengan menerima masukan, saran serta keluhan para anggota.
3. Dengan menjalin hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan bawahnya, maka akan menciptakan kondisi yang baik dilingkungan pekerjaan, hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai.

B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif tentang Peran Gaya Kepemimpinan Kepada Tingkat Kinerja Petugas Rutan Kelas IIB Pelaihari.

DAFTAR RUJUKAN

- Anggito, A. dan Setiawan, J. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Sukabumi: CV Jejak.
- Ashshofa, B. (2010). *Metode penelitian Hukum*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Creswell, J.W. (2013). *Research Design (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed)* Edisi Revisi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Creswell, J.W. (2016). *Research Design (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed)* Edisi Keempat (Cetakan Kesatu). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dedy, M. (2002). *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moelong, L. (2002). *Metode penelitian kualitatif*, bandung: Cv. Remaja
- Riduwan, (2005). *Skala Pengukuran Variable-Variable Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Thorndike, R. L. (1971). *Educational Measurement*, Washington, D.C : American Council on Education.
- Hersey, Paul and Kenneth H. Blanchard. (1982). *Management of Organizational Behavior. Utilizing Human Recource*. New Jersey : Prentice – Hall.
- Pongtiku, A., Kayame, R., Rerey, V. H., Soeprapto, T., & Resubun, Y. (2017). *Metodologi Kualitatif Saja* (A. Pongtiku (ed.); Vol. 2016, Issue December). Nulisbuku.com. <https://www.researchgate.net/publication/321758646>
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. (2016). *Human Resources Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, D. (2015) *Analisa Hidrolik Sistem Lifter Pada Farm Tractor Foton FT 824*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.