

ANALYSIS OF LEADERSHIP STYLE IN IMPROVING THE PERFORMANCE OF STATE CIVIL APPARATUS (ASN) OF BUKIT BESTARI DISTRICT

Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kecamatan Bukit Bestari

Echa Yunita ^{1a(*)} Novy eka Wardani ^{2b} Sheila Indah Cahyani ^{3c}, Satriadi ^{4d}

¹²³⁴ Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan

^a echayunita84@gmail.com

^b novyekawardani2@gmail.com

^c indahcahyanisheilla@gmail.com

^d satriadi@dosen.stie-pembangunan.ac.id

(*) Corresponding Author

echayunita84@gmail.com

How to Cite: Echa Yunita. (2025). Analysis Of Leadership Style In Improving The Performance Of State Civil Apparatus (Asn) Of Bukit Bestari District doi: 10.36526/js.v3i2.5366

<p>Received : 15-05-2025 Revised : 20-05-2025 Accepted: 23-05-2025</p> <p>Keywords: Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Kepemimpinan, Kinerja Aparatur.</p>	<p>Abstract The performance of the State Civil Apparatus (ASN) in the sub-district is greatly influenced by the leadership style applied. Bukit Bestari District faces various challenges in improving the performance of the State Civil Apparatus, such as limited resources, low discipline, and lack of effective communication between leaders and subordinates. This study aims to analyze the leadership style applied in Bukit Bestari District and its impact on improving the performance of the State Civil Apparatus. The research method used was qualitative descriptive, with data collection through interviews with section heads and sub-district employees. The results of the study show that participatory leadership is the dominant model applied, where leaders try to involve employees in decision-making and encourage open communication. This leadership style has an impact on improving the performance of the State Civil Apparatus, although there are still challenges in its implementation. So it can be concluded that effective leadership can improve the performance of the State Civil Apparatus by means of more intensive communication, a transparent reward system, and periodic training. Therefore, a more adaptive strategy is needed in managing the State Civil Apparatus to improve its performance in Bukit Bestari District</p>
---	--

PENDAHULUAN

Berbagai dinamika pembangunan daerah dan peningkatan kualitas pelayanan publik menempatkan peran aparatur sebagai ujung tombak dalam implementasi kebijakan pemerintahan. Dalam konteks pemerintahan daerah, kecamatan memiliki peran strategis dalam menjalankan fungsi administratif serta memberikan pelayanan kepada Masyarakat (Ningsih et al., 2022). Namun, tantangan yang dihadapi dalam mewujudkan aparatur yang berkinerja optimal tidaklah sederhana. Aparatur yang profesional, kompeten, serta memiliki etos kerja tinggi sangat diperlukan guna memastikan bahwa pelayanan publik dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu, salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja aparatur adalah kepemimpinan yang diterapkan di lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan yang baik tidak hanya mampu memberikan arahan yang jelas kepada pegawai, tetapi juga dapat meningkatkan motivasi kerja, disiplin, serta produktivitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Rochaendi et al., 2022).

Fenomena yang sering terjadi di lingkungan pemerintahan adalah adanya ketimpangan antara ekspektasi kinerja aparatur dengan realitas di lapangan. Sejumlah permasalahan kinerja

aparatur dapat muncul akibat lemahnya koordinasi antarpegawai, kurangnya komunikasi yang efektif antara pemimpin dan bawahan, rendahnya motivasi kerja, serta kurangnya inovasi dalam tata kelola organisasi. Selain itu, budaya kerja yang masih cenderung birokratis dan rigid sering kali menghambat fleksibilitas dalam pengambilan keputusan serta efektivitas pelaksanaan tugas (Syam & Rauf, 2022). Oleh karena itu, dibutuhkan suatu kajian mendalam mengenai bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam sebuah organisasi pemerintahan dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja aparatur.

Berbagai penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Supriatna et al. (2024), menyatakan bahwa kepemimpinan yang menitikberatkan pada pemberdayaan pegawai, peningkatan motivasi, serta pengembangan kompetensi, terbukti mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Sementara itu, penelitian lainnya oleh Yulistarini & Manisah (2024) menemukan bahwa kepemimpinan transaksional yang berfokus pada sistem *reward and punishment* juga dapat meningkatkan kinerja pegawai, terutama dalam aspek disiplin kerja. Namun, penerapan gaya kepemimpinan yang kurang tepat dapat berakibat pada rendahnya keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan dan minimnya inisiatif individu dalam menyelesaikan tugas.

Dalam konteks pemerintahan kecamatan, pemimpin memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi aparatur. Kepemimpinan yang baik dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal dengan memberikan bimbingan yang jelas, menciptakan iklim kerja yang nyaman, serta memberikan penghargaan bagi kinerja yang baik. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang efektif dapat menyebabkan rendahnya motivasi kerja, kurangnya inisiatif, dan bahkan menurunkan produktivitas pegawai (Yunita et al., 2024). Oleh karena itu, sangat penting untuk mengidentifikasi bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu kecamatan dapat berkontribusi terhadap pengembangan kinerja aparatur.

Meskipun berbagai penelitian telah membahas hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja Aparatur Sipil Negara, kajian yang secara spesifik meneliti gaya kepemimpinan dalam peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Bukit Bestari masih sangat terbatas. Padahal, pemahaman mengenai dinamika kepemimpinan di lingkungan kerja yang spesifik sangat diperlukan guna merumuskan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi relevan dalam mengisi celah pengetahuan yang ada serta memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan sistem kepemimpinan yang lebih adaptif dan responsif terhadap tantangan yang dihadapi di lapangan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, penulis tertarik untuk menganalisis gaya kepemimpinan dan kontribusinya dalam peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Bukit Bestari. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi jenis gaya kepemimpinan yang diterapkan. Diharapkan, hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi strategis bagi pemangku kebijakan di Kecamatan Bukit Bestari dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih efektif, sehingga mampu meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, yang bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan yang di terapkan oleh pemimpin di Kecamatan Bukit Bestari serta menganalisis dampaknya pada peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Bukit Bestari Dompok, Kota Tanjung Pinang. Metode kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memahami fenomena secara mendalam berdasarkan pengalaman dan persepsi pimpinan serta pegawai. Teknik pengambilan data dilakukan melalui wawancara dengan salah satu kepala bagian di Kecamatan Bukit Bestari dan juga seorang Aparatur Sipil Negara sebagai sumber informasi utama. Wawancara ini bertujuan untuk menggali pengalaman, pandangan, serta dinamika kerja yang terjadi dalam organisasi terkait dengan kepemimpinan dan perannya pada peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Bukit Bestari, sementara sampel yang digunakan merupakan pegawai yang dipilih berdasarkan relevansi

dan keterlibatan mereka dalam dinamika kepemimpinan dan kinerja di lingkungan kerja tersebut. Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif dengan menelaah pola, tema, dan kecenderungan yang muncul dari hasil wawancara, sehingga dapat diperoleh kesimpulan yang akurat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Gaya Kepemimpinan di Kecamatan Bukit Bestari

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa kepala bagian di Kecamatan Bukit Bestari menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif. Gaya kepemimpinan ini dicirikan oleh keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan, komunikasi terbuka antara pemimpin dan bawahan, serta adanya dorongan untuk bekerja sama sebagai sebuah tim.

Hal ini terlihat dari pernyataan kepala bagian yang menjelaskan:

"Saya lebih banyak menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif, di mana saya berusaha melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan. Saya juga mencoba menjadi pemimpin yang komunikatif dan terbuka terhadap masukan dari bawahan, karena saya percaya bahwa kerja sama tim sangat penting dalam pemerintahan kecamatan (Hasil Wawancara, pada hari Selasa, 17, Februari, 2025).

Pernyataan ini menunjukkan bahwa pemimpin tidak hanya memberikan arahan secara satu arah, tetapi juga mendengarkan dan mempertimbangkan pendapat dari bawahan sebelum mengambil keputusan. Pendekatan ini sejalan dengan teori kepemimpinan partisipatif yang dikemukakan oleh Safitri & Kanda (2024) di mana seorang pemimpin yang partisipatif akan lebih banyak melibatkan pegawai dalam berbagai proses kerja dan mendorong mereka untuk aktif berkontribusi dalam pengambilan keputusan.

Dukungan terhadap gaya kepemimpinan ini juga terlihat dari hasil wawancara dengan aparatur kecamatan, di mana mereka mengakui bahwa atasan mereka memberikan arahan yang jelas dan terbuka untuk berdiskusi. Salah satu aparatur menyatakan:

"Secara umum, saya melihat bahwa gaya kepemimpinan atasan cukup baik karena mereka memberikan arahan yang jelas dan selalu terbuka untuk berdiskusi." (Hasil Wawancara, pada hari Selasa, 17, Februari, 2025).

Pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa pemimpin tidak hanya bertindak sebagai pengambil keputusan utama, tetapi juga membangun komunikasi yang baik dengan pegawai sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih inklusif dan kooperatif.

Penelitian oleh (Budiyanto & Mochklas, 2020), mendukung temuan ini, di mana mereka menyatakan bahwa kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan komunikasi dua arah dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Pemimpin yang mengadopsi gaya ini cenderung lebih sukses dalam membangun hubungan yang baik dengan pegawai, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka.

Kepemimpinan partisipatif yang diterapkan oleh kepala bagian di Kecamatan Bukit Bestari memperlihatkan sebuah pendekatan manajerial yang menempatkan kolaborasi dan kesetaraan sebagai fondasi utama dalam membangun relasi kerja. Gaya kepemimpinan ini mengedepankan nilai-nilai kebersamaan dan tanggung jawab kolektif, di mana pemimpin tidak memosisikan diri sebagai otoritas tunggal, melainkan sebagai fasilitator yang membuka ruang bagi aspirasi dan inisiatif dari seluruh anggota tim. Dalam konteks pemerintahan, penerapan pendekatan ini menjadi penting karena birokrasi sering kali dicitrakan sebagai struktur yang kaku dan hirarkis. Maka, ketika seorang pemimpin justru memilih untuk merangkul bawahannya dalam pengambilan keputusan, hal tersebut mencerminkan sebuah transformasi dalam cara mengelola organisasi publik (Imama et al., 2021).

pola interaksi yang terbentuk melalui kepemimpinan partisipatif cenderung meminimalisasi kesenjangan komunikasi antara atasan dan bawahan. Ketika pegawai diberi kesempatan menyampaikan pendapat dan pertimbangan mereka, secara tidak langsung mereka merasa diakui keberadaannya sebagai bagian penting dari sistem kerja. Hal ini bukan hanya berdampak pada suasana psikologis yang lebih positif di lingkungan kerja, tetapi juga mendorong tumbuhnya rasa

kepercayaan diri dan kemampuan untuk berpikir kritis di antara pegawai. Dengan demikian, organisasi tidak hanya diisi oleh individu yang menjalankan instruksi, tetapi oleh orang-orang yang mampu berkontribusi secara aktif dalam penyusunan langkah-langkah strategis.

Selain dari sisi efisiensi kerja, kepemimpinan partisipatif juga berdampak pada pembentukan budaya organisasi yang lebih progresif. Nilai-nilai keterbukaan, saling menghargai, serta keberanian untuk menyampaikan pendapat menjadi bagian dari keseharian para pegawai. Situasi ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih egaliter, di mana perbedaan pendapat tidak dianggap sebagai bentuk pembangkangan, tetapi sebagai masukan yang membangun. Dengan budaya seperti ini, proses evaluasi dan perbaikan kerja dapat berjalan lebih alami dan berkelanjutan, karena seluruh anggota organisasi merasa memiliki ruang untuk berkontribusi (Nursalim et al., 2024).

Dalam praktiknya, gaya kepemimpinan yang mengandalkan partisipasi aktif bawahan juga berpengaruh terhadap pengembangan kapasitas individu. Pegawai yang terbiasa dilibatkan dalam berbagai proses kerja akan terdorong untuk mengembangkan keterampilan teknis maupun interpersonal mereka. Mereka belajar memahami konteks pekerjaan secara menyeluruh, bukan hanya sekadar menjalankan tugas administratif. Hal ini menjadi modal penting dalam membangun sumber daya manusia yang kompeten dan siap menghadapi tantangan yang lebih kompleks di masa mendatang (Cahyati & Adelia, 2024).

Penerapan gaya kepemimpinan semacam ini juga memperlihatkan adanya perhatian terhadap aspek emosional dan psikologis dalam hubungan kerja. Pemimpin yang terbuka terhadap masukan bawahannya biasanya juga lebih peka terhadap kondisi dan kebutuhan individu dalam timnya. Dengan pendekatan yang humanis ini, pegawai merasa lebih dihargai sebagai manusia, bukan semata-mata sebagai pelaksana tugas. Rasa dihargai tersebut pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan loyalitas, semangat kerja, dan komitmen terhadap tujuan organisasi (Dawolo et al., 2024).

Kepemimpinan yang bersifat partisipatif juga dapat meningkatkan transparansi dalam pengambilan keputusan. Karena prosesnya melibatkan berbagai pihak, maka setiap kebijakan atau langkah kerja yang diambil cenderung lebih terbuka dan dapat dipertanggungjawabkan. Ini merupakan aspek penting dalam tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), di mana transparansi dan akuntabilitas menjadi prinsip dasar. Selain itu, keterbukaan ini membantu mengurangi potensi konflik internal, karena keputusan yang diambil telah melalui mekanisme musyawarah dan disepakati bersama (Fauzi & Manao, 2023).

Di sisi lain, pendekatan partisipatif juga memiliki tantangan tersendiri. Proses pengambilan keputusan bisa menjadi lebih panjang karena melibatkan banyak pihak dan pendapat yang beragam. Namun demikian, jika proses ini dikelola dengan baik, justru akan menghasilkan keputusan yang lebih matang dan memiliki legitimasi yang kuat di mata seluruh anggota organisasi. Dalam jangka panjang, ini akan memperkuat fondasi organisasi dan meningkatkan daya tahan terhadap tekanan internal maupun eksternal (Azwanda et al., 2024).

Pengalaman yang ditemukan dalam konteks Kecamatan Bukit Bestari memberikan gambaran konkret bagaimana pendekatan partisipatif tidak hanya relevan, tetapi juga efektif dalam meningkatkan kualitas pengelolaan pemerintahan di tingkat lokal. Melalui kepemimpinan yang mengedepankan dialog, keterlibatan, dan kerja sama, pemimpin mampu menciptakan kondisi kerja yang kondusif bagi pertumbuhan profesional maupun institusional. Dalam konteks pelayanan publik, hal ini berkontribusi besar terhadap terciptanya pelayanan yang lebih responsif, efisien, dan berorientasi pada kebutuhan masyarakat (Muh. Anwar HM et al., 2023).

Pendekatan kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala bagian di Kecamatan Bukit Bestari menampilkan sebuah paradigma pengelolaan organisasi yang mengutamakan keharmonisan sosial dalam lingkungan kerja. Salah satu dampak positif yang patut dicermati dari gaya ini adalah terciptanya suasana kerja yang lebih inklusif, di mana seluruh anggota merasa menjadi bagian integral dari organisasi, bukan sekadar pelaksana kebijakan. Dalam lingkungan yang mendukung inklusivitas, setiap pegawai memiliki ruang untuk mengemukakan gagasan, menanggapi isu yang dihadapi bersama, serta berpartisipasi aktif dalam merancang strategi penyelesaian masalah. Hal

ini menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif bukan hanya soal teknik pengambilan keputusan, melainkan mencerminkan nilai-nilai demokrasi dalam kehidupan organisasi (Rangkuti et al., 2021).

Pembahasan

Dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Bukit Bestari

Penerapan gaya kepemimpinan partisipatif di distrik Bukit Bestari memiliki dampak yang luas dan positif pada kinerja, motivasi, dan hubungan kerja. Gaya kepemimpinan ini ditandai dengan inklusi aktif karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Ini adalah dua jenis komunikasi yang terbuka antara bos Anda dan bawahan Anda. Pada kenyataannya, karyawan merasa bahwa pendapat dan kontribusi mereka sangat berharga karena mereka diakui dan dipertimbangkan oleh kepemimpinan. Makna yang terhormat ini memberi kita rasa bagian penting dari proses organisasi dan tidak hanya mengimplementasikan perintah, tetapi juga meningkatkan kepercayaan diri dan tanggung jawab pribadi dalam melaksanakan tugas (Armiyanti et al., 2023).

Selain itu, kehadiran spasi diskusi dan keterbukaan komunikasi mempromosikan penciptaan lingkungan kerja yang lebih terintegrasi, lebih demokratis dan bermanfaat. Karyawan merasa lebih nyaman mengomunikasikan ide, upaya, dan bahkan kritik tanpa takut akan tekanan atau penolakan bos. Negara memperkuat rasa saling percaya antara manajer dan bawahan, dan pada akhirnya meningkatkan kohesi dan kerja sama interpersonal di lingkungan kerja (Nasir et al., 2020). Gaya kepemimpinan partisipatif berkontribusi pada peningkatan motivasi intrinsik bagi karyawan. Ketika karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan, mereka memiliki rasa kepemilikan atas tugas dan tanggung jawab yang mereka miliki. Ini mendorong mereka untuk bekerja antusias, kreatif, dan diinisiatif. Motivasi ini adalah salah satu faktor terpenting yang akan membantu Anda meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan mencapai tujuan organisasi lebih efisien (Anam et al., 2023).

Dampak lainnya adalah karena peningkatan loyalitas karyawan kepada lembaga tempat Anda bekerja. Kepemimpinan yang menghormati pendapat dan membangun hubungan kerja yang sehat menciptakan suasana profesional yang positif, di mana karyawan merasa di rumah dan berkomitmen pada lembaga dalam jangka panjang. Lingkungan kerja ini juga mengurangi kemungkinan konflik internal karena adanya saluran komunikasi yang sehat dan ruang untuk menyelesaikan perbedaan antara terbuka dan adi (Lumempow et al., 2021). Penerapan gaya kepemimpinan partisipatif di distrik Bestari akan memiliki dampak yang signifikan pada peningkatan kualitas kerja pekerja dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan kolaboratif dan budaya kerja yang lebih dinamis dan berorientasi. Gaya kepemimpinan ini adalah salah satu faktor utama dalam membangun organisasi perubahan-perubahan dan adaptif yang efektif, reaktif, dan adaptif dan adaptif (Syafitri et al., 2024).

kepemimpinan partisipatif mampu mengubah pola pikir kerja dari yang bersifat komando menjadi proses bersama yang menyeluruh. Dalam situasi di mana peran tiap individu diakui, muncul dorongan internal untuk berkontribusi lebih, bukan karena tekanan eksternal, melainkan sebagai bentuk kepedulian terhadap kemajuan organisasi. Keadaan ini mempertegas bahwa gaya kepemimpinan yang melibatkan karyawan bukan hanya berdampak pada output kerja semata, tetapi juga membentuk karakter organisasi yang resilien, terbuka terhadap perubahan, dan siap bertransformasi (Rahmawati & Erieffiani, 2024).

Kondisi kerja yang didasari oleh semangat kebersamaan juga mendorong terwujudnya efektivitas dalam pembagian tugas. Ketika anggota tim merasa memiliki kendali tertentu atas cara mereka menyelesaikan pekerjaan, maka akan timbul kepercayaan terhadap kompetensi masing-masing. Rasa percaya ini mengurangi kecenderungan *micromanagement* dan memberi ruang bagi otonomi kerja yang sehat. Selain itu, pegawai menjadi lebih tanggap terhadap masalah yang muncul karena merasa bahwa mereka turut bertanggung jawab atas kelangsungan proses kerja secara keseluruhan (Sofiati, 2021).

Gaya kepemimpinan inklusif juga berkaitan erat dengan tumbuhnya empati dalam lingkungan kerja. Ketika pemimpin menunjukkan keterbukaan terhadap aspirasi pegawai, maka empati tersebut dapat menular secara positif kepada seluruh anggota tim. Hal ini memunculkan

solidaritas yang lebih kuat dalam menghadapi tantangan bersama. Empati yang terbina tidak hanya memperlambat hubungan antar pegawai, tetapi juga menjadi bekal penting dalam pelayanan publik, di mana kepekaan terhadap kebutuhan masyarakat menjadi kunci keberhasilan program (Sariah et al., 2025).

Di sisi lain, pendekatan ini turut memberi dampak signifikan terhadap proses penyusunan kebijakan internal. Dalam forum-forum diskusi yang digagas secara terbuka, berbagai permasalahan dapat diidentifikasi dari sumber utamanya (Nitbani, 2022). Artinya, masukan yang diberikan oleh staf lapangan sering kali membawa perspektif yang lebih kontekstual dan realistis. Hal ini memperkaya proses perumusan kebijakan menjadi lebih relevan, tajam, dan mampu menjawab kebutuhan aktual. Secara tidak langsung, praktik ini juga meningkatkan akurasi dalam penyusunan program kerja serta efektivitas pelaksanaannya (Ramadhani et al., 2023).

Penerapan kepemimpinan yang mendorong partisipasi juga menunjukkan kemampuan manajerial dalam membaca potensi individu. Setiap karyawan memiliki kekuatan yang berbeda, dan ketika pemimpin mampu memberikan ruang yang sesuai untuk pengembangan potensi tersebut, maka organisasi tidak hanya mendapatkan hasil kerja yang optimal, tetapi juga menciptakan iklim kerja yang mendorong pertumbuhan personal. Dalam jangka panjang, ini akan menciptakan SDM yang mandiri, solutif, dan kompeten dalam menghadapi tantangan kerja.

strategi yang dijalankan di Kecamatan Bukit Bestari memberikan pelajaran mengenai pentingnya pendekatan humanistik dalam kepemimpinan. Keberhasilan suatu organisasi bukan hanya bergantung pada struktur atau prosedur formal semata, tetapi juga sangat ditentukan oleh kualitas hubungan yang dibangun di dalamnya. Melalui kepemimpinan yang terbuka, komunikatif, dan menghargai peran setiap individu, sebuah institusi bisa tumbuh menjadi tempat kerja yang sehat, sekaligus wadah pengabdian yang bermakna. Dalam konteks pemerintahan, praktik ini memberikan kontribusi besar terhadap terciptanya tata kelola publik yang lebih baik, berorientasi pada pelayanan, dan berlandaskan semangat kolektif dalam membangun masa depan bersama.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Kecamatan Bukit Bestari menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif, yang ditandai dengan keterlibatan aktif Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam proses pengambilan keputusan serta dorongan terhadap komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan bawahan. Pendekatan ini terbukti menciptakan suasana kerja yang lebih kolaboratif dan kondusif, di mana ASN merasa dihargai dan berkontribusi secara langsung dalam berbagai proses organisasi. Situasi tersebut berdampak positif terhadap peningkatan motivasi kerja serta mendorong peningkatan kualitas kinerja secara keseluruhan. Kepemimpinan yang diterapkan juga memiliki pengaruh signifikan terhadap performa ASN, terutama dalam hal pemberian arahan yang jelas, dukungan terhadap pengembangan kompetensi, serta bentuk penghargaan terhadap kinerja yang telah dicapai. Seorang pemimpin yang komunikatif, terbuka, dan peduli terhadap kebutuhan serta potensi stafnya, dapat menciptakan iklim kerja yang memacu produktivitas dan loyalitas. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang tegas dan tidak memberikan arahan yang konsisten justru dapat menurunkan semangat kerja dan efektivitas pelaksanaan tugas. Namun demikian, masih terdapat sejumlah kendala yang dihadapi dalam praktik kepemimpinan di Kecamatan Bukit Bestari. Beberapa tantangan yang diidentifikasi mencakup keterbatasan sumber daya pendukung, ketimpangan dalam kedisiplinan antarpegawai, serta komunikasi langsung yang belum merata. Untuk menjawab tantangan tersebut, dibutuhkan langkah-langkah strategis seperti peningkatan kualitas komunikasi internal, penerapan sistem penghargaan yang adil dan transparan, serta penyelenggaraan pelatihan secara berkala guna meningkatkan profesionalisme dan kemampuan teknis ASN. Upaya-upaya tersebut diharapkan dapat mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih dinamis, responsif, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Anam, K., Baiturrahman, J. R., Bahari, B. A., & Anshori, Moch. I. (2023). Pertukaran Anggota dan Pemimpin (Leader Member Exchange). *Journal of Management and Social Sciences*, 2(3), 163–182. <https://doi.org/10.55606/jimas.v2i3.398>
- Armiyanti, A., Sutrisna, T., Yulianti, L., Lova, N. R., & Komara, E. (2023). Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(2), 1061–1070. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.5104>
- Azwanda, Y. E. H., Rustam, R., Hasri, S., & Sohiron, S. (2024). Model Dua Faktor Herzberg dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Studi Multidisipliner*, 8(12), 2118–2453. <https://oaj.jurnalhst.com/index.php/jsm/article/view/8095>
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan: Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. CV. AA. Rizky.
- Cahyati, I. K., & Adelia, M. (2024). Kepemimpinan dan Budaya Organisasi: Kunci Optimalisasi Kinerja di Tempat Kerja. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1(3), 14. <https://doi.org/10.47134/par.v1i3.2550>
- Dawolo, J., Waruwu, M. H., Lase, D., & Telaumbanua, E. (2024). Efektivitas Gaya Kepemimpinan dalam Menciptakan Lingkungan Kerja. *Jurnal EMT KITA*, 8(4), 1639–1646. <https://doi.org/10.35870/emt.v8i4.3291>
- Fauzi, A., & Manao, M. (2023). Faktor Kebijakan Kedisiplinan Sumber Daya Manusia, Corporate Social Responsibility “CSR”, Peningkatan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Tanggung Jawab Sosial terhadap Kesejahteraan Karyawan pada PT. SKM. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 67–80. <https://doi.org/10.56127/jaman.v3i2.740>
- Imama, F., Balgies, S., Silvia, R. I., & Kamilaini, L. S. (2021). Gaya Kepemimpinan dalam Pengawasan Kerja Internal KPK terhadap Kedisiplinan Kerja dan Workplace Well-Being Pegawai. *Competence: Journal of Management Studies*, 15(1), 58–72. <https://doi.org/10.21107/kompetensi.v15i1.10561>
- Lumempow, V., Posumah, J., & Kolondam, H. (2021). Evaluasi Kinerja Pemerintah Desa dalam Menjalankan Tugas dan Fungsi (Studi di Desa Kotamenara Kecamatan Amurang Timur Kabupaten Minahasa Selatan). *JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK*, 7(103), 38–49. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/JAP/article/view/33605>
- Muh. Anwar HM, Mania, S., & Mawardi, A. (2023). Implementation of The Kirkpatrick Evaluation Model in Technical Training Program for Islamic Religious Education Teacher in Junior High School. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(1), 82–92. <https://doi.org/10.24252/edu.v3i1.39661>
- Nasir, M., Basalamah, J., & Murfat, M. Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(2), 1–11.
- Ningsih, S. J., Wadjdi, A. F., & Budiyanto, S. (2022). Kepemimpinan Strategis dalam Pertahanan Indonesia. *Citizen: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(1), 88–95. <https://doi.org/10.53866/jimi.v2i1.41>
- Nitbani, S. (2022). Motivasi Belajar dalam Pembelajaran Konstruktivistik (Sebuah Kajian Teoretik Berdasarkan Teori Ekspektansi Vroom). *Jurnal Lazuardi*, 5(2), 1–12. <https://doi.org/10.53441/jl.Vol5.Iss2.73>
- Nursalim, Z. A., Hamzah, M. N., & Gunawan, H. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pada Kantor Kecamatan Bungku Barat Kabupaten Morowali. *YUME: Journal of Management*, 7(1), 1397–1411. <https://doi.org/10.37531/YUM.V7I1.7686>
- Rahmawati, E. M., & Erieffiani, D. (2024). Peran Bagian Organisasi terhadap Peningkatan Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kecamatan Sukomanunggal. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(4), 10139–10150. <https://doi.org/10.31004/INNOVATIVE.V4I4.13810>

- Ramadhani, M. A., Setiawan, Z., Rinawati, R., Mukhtar, A., & Fadhilah, N. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Mengoptimalkan Potensi dan Kinerja Organisasi)*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Rangkuti, A. E., Thasy, B., & Yanti, A. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah DJBJ Sumatera Utara. *Prosiding Konferensi Nasional Social & Engineering Polmed (KONSEP)*, 2(1), 553–564. <https://ojs.polmed.ac.id/index.php/KONSEP2021/article/view/645>
- Rochaendi, E., Aminudin, A., Kiyamudin, E., & Wahyudi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Strategik dan Manajemen Pembiayaan terhadap Mutu Pendidikan. *JAMP: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 5(1), 53–63. <https://journal-fip.um.ac.id/index.php/jamp/article/view/1697>
- Safitri, I., & Kanda, A. S. (2024). Analisis Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja pada Desa Saguling Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Praktik Akuntansi Modern*, 6(4), 7–26. <https://journalpedia.com/1/index.php/jpam/article/view/3406>
- Sariah, D., Nugraha, M. S., & Rukmana, R. (2025). Internalisasi Nilai-Nilai Pendidikan Menurut Abraham Maslow pada Kinerja Guru di MTSN 6 Sumedang. *Jurnal Penelitian Ilmu Ushuluddin*, 5(1), 80–101. <https://doi.org/10.15575/JPIU.43186>
- Sofiaty, E. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- Supriatna, Muh. N., Ningrum, A., & Hidayat, S. (2024). Kepemimpinan Efektif Kepala Sekolah Pendekatan Situasional. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(3), 60–74. <https://doi.org/10.23969/JP.V9I3.15600>
- Syafitri, Y., Dema, H., & Syarifuddin, H. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Desa dalam Meningkatkan Disiplin Kerja: Kasus Desa Taulan Menggunakan Nvivo. *PAMARENDA: Public Administration and Government Journal*, 4(1), 29–41. <https://doi.org/10.52423/pamarenda.v4i1.12>
- Syam, M., & Rauf, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Strategis dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 592–600. <https://doi.org/10.37531/SEJAMAN.V5I1.1809>
- Yulistarini, D., & Manisah, M. (2024). Peran Kepemimpinan Strategis dan Perencanaan Keuangan dalam Rantai Pasok Kopi: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Kompetitif*, 13(1), 17–28. <https://doi.org/10.52333/KOMPETITIF.V13I1.655>
- Yunita, G. D., Oktafiana, N. S., Febriantika, A. N., Anggraini, S. M. R. A., & Aflah, A. N. (2024). Peran Komunikasi Pimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (JEBISMA)*, 2(2), 1–7. <https://doi.org/10.70197/JEBISMA.V2I2.50>