

PERBANDINGAN GAYA KEPEMIMPINAN CAMAT TERING DAN CAMAT LINGGANG BIGUNG

Agnesia Marliani

**eJournal Pemerintahan Integratif
Volume 10, Nomor 1, 2023**

HALAMAN PERSETUJUAN PENERBITAN ARTIKEL EJOURNAL

Artikel eJournal dengan identitas sebagai berikut :

Judul : Perbandingan Gaya Kepemimpinan Camat Tering Dan Camat Linggang Bigung

Pengarang : Agnesia Marliani

NIM : 1902026111

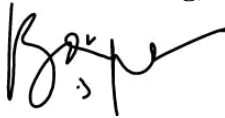
Program Studi : S1 Pemerintahan Integratif

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

Telah diperiksa dan disetujui untuk dionlinekan di eJournal Program S1 Pemerintahan Integratif Fisip Unmul.

Samarinda, 23 Februari 2023

Pembimbing,



Budiman, S.IP., M.Si
NIP. 19770712 2005011003

Bagian di bawah ini

DIISI OLEH BAGIAN PERPUSTAKAAN S1 PIN

Identitas terbitan untuk artikel di atas

Nama Terbitan : eJournal Pemerintahan Integratif	Bagian Perpustakaan S1 PIN
Volume : 10	
Nomor : 1	
Tahun : 2023	
Halaman : 58-67	Ruth Patiung, S.E.

PERBANDINGAN GAYA KEPEMIMPINAN CAMAT TERING DAN CAMAT LINGGANG BIGUNG

Agnesia Marliani¹, Budiman²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis perbandingan gaya kepemimpinan camat tering dan camat linggang bigung. Penelitian ini yakni penelitian dengan model pendekatan kualitatif dalam penelitian ini yaitu suatu metode penelitian deskriptif yang mengarahkan peneliti kepada tujuan untuk memaparkan dan menggambarkan tentang Perbandingan Gaya Kepemimpinan Camat Tering Dan Camat Linggang Bigung.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa bekerja secara aktif dengan bawahan baik perseorangan maupun kelompok camat Tering yang berjenis kelamin perempuan dalam berkomunikasi yang dilakukan kepada bawahannya kurang aktif dalam sikap berkomunikasi kepada bawahannya, sedangkan camat Linggang Bigung yang berjenis kelamin laki-laki cukup bagus, mudahnya berkomunikasi serta sifat bersahaja yang di miliki oleh camat Linggang Bigung tersebut. Dalam hal mengikutsertakan bawahannya dalam pengambilan keputusan, camat Tering memiliki sifat yang kurang berkomunikasi atau jarang berkomunikasi dan berinteraksi dengan para bawahannya sehingga sering terjadinya kesalahpahaman antara camat Tering dengan para bawahannya. Selain itu juga dalam hal menerima masukan camat Tering juga memiliki sifat kurang menerima pendapat dari para bawahannya karena kurangnya komunikasi dengan para bawahannya sehingga seringnya terjadi perbedaan pemikiran. Sedangkan camat Linggang Bigung mempunyai sifat yang mentoleransi kritikan atau masukan dari para` bawahannya. Dalam pemberian motivasi camat Linggang Bigung bisa untuk memotivasi bawahannya serta bahasanya yang halus dan mudah dipahami bawahan.

Kata Kunci : perbandingan gaya kepemimpinan

¹ Mahasiswa Program S1 Pemerintahan Integratif, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: agnesiamarliani8@gmail.com

² Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman

Pendahuluan

Dalam suatu organisasi pemerintahan sukses serta gagal suatu kegiatan dalam suatu pelaksanaan pelayanan dalam masyarakat itu sendiri dipengaruhi oleh kepemimpinan itu sendiri, melalui tidak adanya dukungan dari pihak pemerintah yang memadai. Adapun kelemahan dari kepemimpinan ini merupakan salah satu timbulnya keruntuhan dalam suatu kinerja dalam suatu organisasi yang di jalankan, seringnya terjadi masalah tersebut di karenakan kurang adanya perhatian dari seorang pemimpin itu sendiri yang mana pemimpin tidak mampu mendorong serta mengatur para bawahannya untuk bekerja secara maksimal dalam suatu organisasi, hal ini yang menyebabkan turunya mutu pelayanan dalam suatu ruang dalam tujuan suatu organisasi.

Kecamatan dalam peraturan pemerintah republik indonesia nomor 19 tahun 2008 tentang kecamatan pasal 14, menyatakan bahwa kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten atau kota sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan di pimpin oleh camat. Kecamatan merupakan unsur pelaksanaan teknis kewilayahan dalam daerah kabupaten yang mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan pemerintah yang di limpahkan oleh kepala daerah untuk menangani sebagiavn urusan otonomi daerah dan juga menyelenggarakan tugas umum pemerintahan. Camat berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati atau wali kota, daerah kecamatan juga merupakan pembagian dari wilayah administratif di bawah daerah abupaten kota yang di pimpin oleh seorang camat di setiap kabupaten maupun kota.

Kecamatan Tereng memiliki penduduk yang majemuk yang dimana terdiri dari berbagai macam suku pendatang antaranya bugis, banjar, kutai, tunjung (suku asli) dan agama mayoritas islam kampung ini juga memiliki 1 gedung masjid serta 1 langgar, 2 gedung gereja katolik, 3 gedung gereja protestan. Mayoritas mata pencaharian sehari-hari penduduk pada sektor pertanian, perikanan, dan pedagang. Daerah ini juga terletak di sebelah timur yang berbatasan dengan desa jelemuq sebelah selatan dengan desa purwrejo sebelah selatan sungai mahakam dan sebelah barat dengan desa kelubaq.

Sejak di keluarkan undang-undang No. 22 dan undang-undang No. 25 tahun 1999 yang kemudian di revisi menjadi UU No. 32 tahun 2004 dan UU No 33 tahun 2004, pembentukan wilayah kabupaten Kutai Barat sebagai kabupaten pemekaran yang sudah banyak memberikan kewenangan yang sangat luas, sehingga untuk mengatur dan melaksanakan kewenangan atas prakarsa sendiri sesuai dengan kebutuhan dan potensi daerah.Kabupaten kutai barat juga merupakan salah satu kabupaten yang kaya akan potensi sumber daya alam yang sangat melimpah.

Kecamatan Linggang bigung merupakan sebuah kampung yang berada di kecamatan linggang bigung kabupaten kutai barat. Kecamata linggang bigung di huni oleh 3.953 KK. Secara keseluruhan jumlah penduduk kecamatan linggang bigung adalah 13.657 jiwa dengan jumlah penduduk laki-laki 7.190 orang dan jumlah penduduk perempuan 6.467 orang. Tingkat kependudukan masyarakat linggang bigung mencapai 19 jiwa/km. linggan bigung di sebut juga sebagai ibu

kota kecamatan yang terdiri dari 11 kampung yaitu Bangun Sari, Bigung Baru, Linggang Amer, Linggang Bigung, Linggang Kebut, Linggang Mapan, Linggang Melapeh, Linggang Mencelew, Melapeh Baru, Purwodadi, Dan Tutung. adapun yang menjadi perbedaan dari pemerintahan yang di pimpin kecamatan tering dan kecamatan linggang bigung tersebut terdapat pada sistem pengambilan keputusan dalam menyelesaikan masalah dalam suatu organisasi, yang dimana pemimpin di Kecamatan Tering sebelum mengambil keputusan camat di Kecamatan Tering ini terlebih dahulu menanyakan kepada para bawahannya dalam menyelesaikan suatu kegiatan dalam suatu organisasi yang sedang di kerjakan bersama sehingga dapat terselesaikan masalah yang timbul dalam suatu instansi pemerintahan dalam suatu kepemimpinan yang di jalankan oleh seorang camat sedangkan camat di Kecamatan Linggang Bigung langsung mengambil keputusan tanpa bertanya kepada bawahannya terlebih dahulu, hal ini yang dapat membedakan dalam suatu kepemimpinan yang dijalankan di suatu instansi pemerintahan yang berjalan di setiap kantor kecamatan.

Kerangka Dasar Teori

Pengertian Perbandingan

Perbandingan merupakan suatu unsur yang baik dalam rangka untuk menemukan persamaan serta perbedaan dalam suatu negara atau pemerintahan dalam suatu instansi, secara umum perbandingan juga suatu hal yang membandingkan suatu yang sedang terjadi dalam sistem pemerintahan.

Menurut S. Pamudji (1983) perbandingan adalah perbuatan menyejajarkan suatu atau beberapa sistem pemerintahan dengan alat pembanding sehingga dapat di peroleh persamaan maupun perbedaan dari pemerintahan yang satu dengan pemerintahan yang lainnya.

Kepemimpinan

Menurut Hasibuan SP malayu dalam bukunya yang berjudul “manajemen sumber daya manusia” (2010;56) “kepemimpinan adalah salah satu cara seseorang pemimpin dalam hal mempengaruhi perilaku para bawahannya agar dapat bekerja sama serta dapat bekerja secara maksimal dalam mencapai sebuah tujuan organisasi.

Sondang P Siagian mengulas melalui bukunya yang berjudul “organisasi kepemimpinan dan perilaku administrasi” (2005;34) kepemimpinan merupakan salah satu daya penggerak dalam sumber-sumber serta alat yang terdapat dalam suatu organisasi. Bahwa sukses dan gagalnya suatu organisasi itu sendiri di tentukan dari kemampuan para anggota pemimpinya dalam menggrakan sumber-sumber serta alat yang telah di berikan untuk di gunakan secara efektif, efisien, dan ekonomis.

Adapun beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu kemampuan seseorang pemimpin dalam mempengaruhi serta mendorong para bawahannya serta mengatur dan memperdayakan sumber-sumber daya yang ada, serta apa yang akan di rencanakan dalam suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan tidak adanya hambatan dalam tujuan organisasi tersebut.

fungsi kepemimpinan yang berhubungan dengan situasi sosial yang ada dalam kelompok dan organisasi. Dimana kelompok organisasi dalam kepemimpinan tersebut harus mampu mewujudkan fungsi kepemimpinan dalam intraksi dalam ruang lingkup antar individu sosial. Menurut veithrizal rivai (2004:53) secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat di bedakan sebagai berikut :

1. Fungsi Instrukti
2. Fungsi Konsultatif
3. Fungsi Partisipasi
4. Fungsi Delegasi
5. Fungsi Pengendalian

Gaya Kepemimpinan

Menurut william H.Newman (1969) dalam miftah toha (2003) kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok dan suatu hal yang perlu diingat bahwa kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh aturan-aturan atau tata karma birokrasi.

Menurut James et.al. (996) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara,mede,bentuk dari kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengendalikan, dan mendorong orang lain atau bawahan bekerja kepada yang telah di tetapkan.

Tipe Kepemimpinan

Menurut Sondang P. Siagian, ada lima tipe kepemimpinan yang diakui keberadaannya yaitu: (a) Tipe Otokratis, (b) Tipe Paternalistik, (c) Tipe Kharismatik, (d) Tipe Laisser Faizer, (e) Tipe Demokratis.

1. Tipe Kepemimpinan Otokratis. Tipe kepemimpinan yang mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi. Pemimpin semacam ini ingin berkuasa penuh dalam berbagai situasi dan dalam menjalankan roda pemerintahannya tanpa konsultasi dengan bawahannya. Kepemimpinan otokratis itu berdasarkan kekuasaan dan paksaan yang mutlak dan biasanya yang dikembangkan dalam kegiatannya hanya melaksanakan perintah atasan, sementara bawahan tidak diberi kesempatan untuk berinisiatif dan mengeluarkan pendapat-pendapat.
2. Tipe Kepemimpinan Paternalistik. Menurut Kartini Kartono, tipe kepemimpinan paternalistik yaitu tipe kepemimpinan yang kebabakan dengan sifat-sifat antara lain:
 - a. Dia menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak/belum dewasa, atau anak sendiri yang perlu dikembangkan.
 - b. Dia bersikap terlalu melindungi (overly protective).

- c. Jarang dia memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan sendiri.
 - d. Dia hampir-hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk berinisiatif.
 - e. Dia tidak pernah memberikan atau hampir-hampir tidak pernah memberikan kesempatan pada pengikutnya dan bawahannya untuk mengembangkan imajinasi dan daya kreatifitas untuk mereka sendiri.
 - f. Selalu bersikap maha tau dan maha benar.
3. Tipe Kepemimpinan Demokratis. Tipe kepemimpinan ini sangat berbeda dengan tipe kepemimpinan otokrasi yang mendasarkan pada kekuasaan, sedangkan tipe kepemimpinan demokratis melibatkan bawahan yang harus melaksanakan keputusan. Hal ini sesuai penjelasan Kartini Kartono bahwa tipe kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Juga dapat dipahami definisi yang dikemukakan oleh M. Ngalim Purwanto bahwa kepemimpinan demokratis yaitu pemimpin yang partisipatif berkonsultasi dengan bawahan tentang tindakan dan keputusan yang diusulkan serta mendorong adanya keikutsertaan bawahan. Jalannya kepemimpinan demokratis menurut Veithzal Rivai ditandai dengan adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif.
 4. Tipe Kepemimpinan Laizzes Faire. Tipe kepemimpinan ini dipersepsi bahwa roda pekerjaan organisasi diserahkan pada bawahannya. Seorang pemimpin memberikan keleluasaan pada bawahan dan menganggap bawahannya orang yang dewasa, sehingga pemimpin tidak perlu intervensi terhadap perjalanan organisasi. Di sini sang pemimpin percaya penuh pada bawahan atas keberhasilan, tujuan, dan sasaran yang hendak dicapai organisasi. Tipe kepemimpinan semacam ini dikatakan oleh Sondang P. Siagian bahwa seorang pemimpin dalam perannya memiliki pandangan pada umumnya organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya, karena para anggota organisasi terdiri dari orang-orang yang sudah dewasa yang mengetahui segala sesuatu tujuan organisasi, sasaran organisasi, tugas para anggotanya, dan pemimpin tidak perlu melakukan intervensi kehidupan organisasi.
 5. Tipe Kepemimpinan Kharismatik. Sondang P. Siagian menjelaskan bahwa tipe kepemimpinan kharismatik adalah suatu tipe kepemimpinan yang memiliki karakteristik yang khas yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang jumlahnya kadang-kadang sangat besar. Tegasnya seorang pemimpin yang kharismatik adalah seseorang yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara kongkret mengapa orang tertentu itu dikagumi. Melihat penjelasan itu pemimpin kharismatik memiliki kekuatan yang sangat baik dalam menarik dan memengaruhi bawahan atau orang lain. Melalui kekuatan itu sangat mungkin menggaet orang/pengikut yang sangat besar jumlahnya.

Selaras dengan ungkapan Kartini Kartono tipe kepemimpinan kharismatik adalah tipe kepemimpinan yang memiliki kekuatan energi, daya tarik, dan pembawa yang luar biasa untuk memengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif dengan jenis deskriptif yaitu penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu peristiwa, gejala, kejadian yang terjadi pada saat sekarang. Penelitian ini membutuhkan perhatiannya kepada pemecahan masalah-masalah aktual. Sebagaimana apa adanya saat penelitian dilaksanakan. Dalam penelitian ini bermaksud untuk membahas fenomena dan mendeskripsikan hal-hal yang berhubungan dengan Perbandingan Gaya Kepemimpinan Camat Tering Dan Camat Linggang Bigung.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Perbandingan Gaya Kepemimpinan Camat Tering Dan Camat Linggang Bigung

Pada dasarnya menjadi seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk memberikan pembinaan terhadap pegawai/bawahannya sehingga dalam menjalankan tugas dan fungsi yang menjadi tanggungjawab dapat dilaksanakan dengan baik. Seperti wawancara yang penulis lakukan dengan camat tering dan camat linggang bigung kabupaten kutai barat..

Baik atau tidaknya kinerja seorang camat di tentukan oleh gaya kepemimpinan yang di miliki masing-masing camat baik camat tering dan camat linggang bigung yang memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Gaya kepemimpinan yang di miliki camat dapat di lihat dari gaya kepemimpinan partisipatif yang dapat dikatakan berhasil apabila memperhatikan :

Bekerja secara aktif dengan bawahan baik perorangan maupun kelompok

Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin harus bisa melakukan kerjasama dengan bawahan secara rata baik perseorangan ataupun kelompok agar tercapainya suatu organisasi yang baik. Cara kepemimpinan yang komunikatif yaitu dengan menggunakan kemampuan berkomunikasi secara efektif termasuk secara aktif mendengarkan saran dari pengikut (bawahan) sebagai umpan balik untuk mendapatkan gagasan-gagasan yang konstruktif. Dengan adanya komunikasi yang baik dengan bawahan maka kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin akan mampu untuk mempengaruhi bawahannya agar patuh dan mau mendengarkan masukan dan nasehat yang di berikan oleh atasannya.

penelitian/wawancara secara langsung oleh peneliti, bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki Camat Tering dan Camat Linggang Bigung memiliki perbedaan, yaitu dalam hal berkomunikasi dengan bawahan baik perseorangan maupun kelompok terlihat dari perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin itu sendiri. Camat Tering cara berkomunikasi yang dilakukan dirasa kurang aktif. Sedangkan Camat Linggang Bigung cara berkomunikasi yang dilakukan dirasa

cukup bagus karena mudahnya camat berkomunikasi serta sifat yang bersahaja yang dimiliki oleh camat tersebut bisa menciptakan mudahnya komunikasi antara individu maupun kelompok.

Mengikutsertakan bawahan secara tepat dalam pengambilan keputusan

Seorang pemimpin harusnya dapat menempatkan jabatannya dengan sebaik-baiknya pemimpin yang mengikutsertakan bawahannya dalam mengambil keputusan adalah gaya kepemimpinan partisipasi. Dengan menggunakan gaya partisipasi ini pemimpin dan bawahan saling tukar-menukar ide dalam pemecahan masalah dan membuat keputusan.

Dalam aktivitas menjalankan organisasi, pemimpin yang menerapkan gaya ini cenderung berorientasi kepada bawahan dengan mencoba untuk lebih memotivasi bawahan yang di bandingkan mengawasi mereka dengan ketat. Mereka mendorong para anggota untuk melaksanakan tugas-tugas dengan memberikan kesempatan bawahan untuk berpartisipasi dalam membuat keputusan, menciptakan suasana persahabatan serta hubungan-hubungan sling percaya dan menghormati dengan anggota kelompok.

Hasil wawancara ini menunjukkan bahwa : Berdasarkan dari informasi baik Key informan maupun informan dan hasil observasi secara langsung oleh peneliti, bahwa dalam mengikutsertakan bawahan secara tepat dalam pengambilan keputusan antara Kecamatan Tering dan Kecamatan Linggang Bigung dapat terlihat dari hasil wawancaranya bahwa Camat Tering lebih tepat dalam pengambilan keputusan dan dapat mengikutsertakan bawahan atau stafnya dalam suatu rapat jarang sekali mendengarkan masukan ataupun pendapat dari bawahannya dan dalam proses pengambilan keputusan sedangkan Camat Linggang Bigung bisa mengayomi stafnya dalam bekerjasama.

Menerima masukan dan nasehat yang bersifat membangun demi perkembangan organisasi

Seorang pemimpin harus bisa menerima masukan atau saran dari bawahannya agar tercapainya suatu perkembangan organisasi yang diinginkan. Dengan menggunakan kemampuan berkomunikasi secara efektif termasuk secara aktif mendengarkan saran dari pengikut (bawahan) sebagai umpan balik untuk mendapatkan gagasan-gagasan yang konstruktif.

Hasil wawancara ini menunjukkan bahwa Berdasarkan dari informasi baik Key informan maupun informan dan hasil observasi secara langsung oleh peneliti, Menerima masukan dan nasehat yang bersifat membangun demi perkembangan organisasi, dapat kita lihat dengan berbagai hasil wawancara yang ada di atas penulis menyimpulkan bahwa Camat Tering pada saat bawahan yang ingin memberi masukan kepada beliau ada yang dapat beliau terima dan ada pula yang beliau tidak dapat terima atau hanya memberi senyum saja. Sama halnya dengan Camat Linggang Bigung juga memberi senyum saat ada bawahan yang memberi masukan kepada beliau setelah beliau evaluasi lagi bagaimana masukan yang diberi pegawai,

apakah baik atau buruk. Jika itu baik beliau akan mulai merubah dan melaksanakan masukan yang diberikan. Jika itu tidak baik dan dapat mempengaruhi jabatan beliau maka beliau tidak akan meresponnya.

Memberikan motivasi secara penuh pada anggota organisasi

Setiap pemimpin seharusnya selalu memberikan motivasi kepada bawahannya agar para bawahan mendapatkan dorongan atau support berupa contoh yang dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahannya agar mendorong bawahannya agar mampu bekerja agar lebih maju dan berkembang.

Hasil wawancara ini menunjukkan bahwa Camat Tering dalam memberikan motivasi kepada bawahannya cukup baik akan tetapi dalam penyampaian kepada bawahannya, dalam cara Camat menyampaikannya membuat pegawai merasa bahwa itu adalah gertakan atau tekanan kepada bawahan untuk bekerja lebih giat. Sedangkan di Camat Linggang Bigung cara yang disampaikan dalam memberikan motivasi kepada bawahannya juga termasuk baik disaat ada apel di kantor Camat selalu memberikan motivasi dengan cara mengimplementasikan terlebih dahulu baru beliau akan menyuruh bawahannya untuk mengikuti juga.

Faktor pendukung gaya kepemimpinan camat di kecamatan Tering dan kecamatan Linggang Bigung

Berdasarkan hasil penelitian yang ada terdapat persamaan faktor pendukung yang ada yaitu antara camat Tering dan camat Linggang Bigung selalu memberikan motivasi kepada pegawai atau staf yang ada. Walaupun dalam penyampaian camat Tering memberikan motivasi jarang melakukan secara individu kepada pegawai berbeda dengan camat Linggang Bigung yang memberikan motivasi secara kelompok dan individu.

Faktor penghambat gaya kepemimpinan camat di kecamatan Tering dan kecamatan Linggang Bigung

Camat Tering yang berjenis kelamin wanita memiliki sifat kurang tegas serta kurangnya komunikasi kepada bawahan yang membuat anggapan bawahan bahwa Camat Tering merupakan orang yang berpribadi kurang bersahabat kepada bawahan. Sedangkan Camat Linggang Bigung yang berjenis kelamin laki-laki memiliki sifat ramah dan mudah untuk berkomunikasi kepada bawahan. Camat Linggang Bigung mampu menahln atau menutupi tingkat emosionalnya dalam menghadapi masalah yang ada.

Kesimpulan dan Rekomendasi

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan gaya kepemimpinan dan prestasi kerja yang camat tering dan camat linggang bigung.

1. Gaya kepemimpinan camat tering adalah gaya kepemimpinan yang lebih cenderung menggunakan gaya kepemimpinan otokrasi gaya ini sangat otoriter, mempunyai kepercayaan yang rendah terhadap bawahannya, gaya ini pandangan sebagai karakteristik yang negatif. Pengutamaan orientasi terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas. Dalam gaya otokrasi, pengambilan keputusan adalah hak prerogatif dari pimpinan, semua langsung di lakukan dan di tentukan oleh pimpinan itu sendiri tanpa masukan dari siapapun, komunikasi dilakukan satu arah ke bawah (topdown) sehingga komunikasi pemimpin dengan bawahan terbatas dan diadakan sekedar hanya untuk memberi intruksi pekerjaan. Sedangkan camat linggang bigung gaya kepemimpinan yang di terapkan adalah gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan ini lebih menitik beratkan pada usaha seorang pemimpin dalam melibatkan partisipasi para bawahan atau pengikut dalam setiap pengambilan keputusan. Gaya partisipatif mengarah ke pengembangan kepercayaan dan loyalitas para bawahan kepada pemimpin membawa mereka ke dalam pertimbangan penuh, menggunakan keterampilan dan pengetahuan mereka dan mengambil masukan dari bawahan.
2. Faktor pendukung gaya kepemimpinan camat tering faktor pendukung dalam gaya kepemimpinan dan prestasi kerja di tentukan oleh camat itu sendiri, baik dari komunikasi maupun interaksi antara bawahan dengan atasan dalam melaksanakan tugas. Namun dari segi infrastruktur yang cukup memadai juga dirasa baik dari segi sarana maupun prasaranan kantor yang cukup memadai.
3. Faktor pendukung gaya kepemimpinan camat tering faktor pendukung dalam gaya kepemimpinan dan prestasi kerja di tentukan oleh camat itu sendiri, baik dari komunikasi maupun interaksi antara bawahan dengan atasan dalam melaksanakan tugas. Namun dari segi infrastruktur yang cukup memadai juga dirasa baik dari segi sarana maupun prasaranan kantor yang cukup memadai.

Rekomendasi

Untuk camat tering di perlukan dalam memberikan motivasi kepada bawahannya perlu di tingkatkan lagi agar suatu organisasi menjadi berkembang dengan adanya pemberian motivasi dari pemimpin kepada bawahan. Kemudian perlu di tingkatkan lagi di dalam memberika pendidikan dan pelatihan kepada bawahan yang di rasa perlu mendapatkan pendidikan dan pelatihan lebih agar mampu memanfaatkan sarana maupun prasarana kantor dengan baik. Melalui pemberian pelatihan dan pendidikan di harapkan agar setiap individu dapat melakukan intripeksi terhadap sikap serta tingkah laku dan pola pikir yang baik. Prestasi kerja yang di peroleh camat tering dalam penyelenggaraan pemerintaha masih kurang begitu baik sedangkan camat linggang bigung memperoleh prestasi kerja dalam penyelenggaraan pemerintahan sangat baik.

Daftar Pustaka

- Kartono, karini, 2006. *Pemimpin dan kepemimpinan edisi 1-14*, jakarta. PT raja grafindo persada : jakarta.
- Siagian P sondang. 2005. *Organisasi kepemimpinan dan perilaku administrasi*. Penerbit bumi aksara : jakarta.
- Sutarto. 2006. *Dasar-dasar organisasi*. Gajah mada university press : yogyakarta.
- Rivai, veithzal, 2004. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. PT, rajagrafindo persada : jakarta.

Dokumen-dokumen :

- Undang-undang no 32 tahun 2004, tentang pembentukan wilayah kabupaten kutai barat sebagai wilayah pemekaran*. Surabaya, karya gemilang utama.
- Undang-undang no 32 tahun 2004, tentang pemerintahan daerah*. Bandung citra umbara.
- Peraturan daerah kabupaten kutai barat no 20 tahun 1999, tentang pembentukan kecamatan linggang bigung dalam wilayah kabupaten kutai barat provinsi kalimantan timur*.
- Keputusan bupati kutai barat nomor 875 tahun 2003, tentang pelimpahan kewenangan pemerintah kabupaten kepada pemerintah kecamatan di wilayah kabupaten kutai barat*.