



ANALISIS PERAN KEPEMIMPINAN DALAM PENGELOLAAN BUDAYA ORGANISASI DI KANTOR KECAMATAN SIROMBU KABUPATEN NIAS BARAT

Ivan Julius Hia¹, Palindungan Lahagu², Robin Markus Putra Waruwu³,
Serniati Zebua⁴

Alamat: Jl. Karet No.30, Ps. Gn. Sitoli, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Fakultas Ekonomi Universitas Nias

ivanhia008@gmail.com, palindunganlahagu@unias.ac.id
robinmarkusputrawaruwu@unias.ac.id, sernizebua97@gmail.com

Abstract This study aims to analyze the role of leadership in managing organizational culture at the Sirombu District Office, West Nias Regency. The research employed a descriptive qualitative approach, with data collected through interviews, observations, and documentation. The informants consisted of the Head of Sirombu District, structural officials, employees, and community members who were selected based on their involvement and understanding of the research object. The findings indicate that leadership plays a crucial role in developing organizational culture through open communication, exemplary behavior, motivation, guidance, and employee supervision. Effective leadership contributes to improving discipline, responsibility, teamwork, professionalism, and the quality of public services. However, the management of organizational culture still faces several challenges, including differences in employees' mindsets, resistance to change, low discipline among some employees, limited facilities and infrastructure, and uneven employee participation in supporting organizational programs. To address these challenges, leaders have implemented various strategies, such as regular communication, personal coaching, persuasive and family-oriented approaches, performance evaluation, training programs, and employee motivation. The study also reveals that a positive organizational culture has a significant impact on improving public service quality, employee responsiveness, and community satisfaction. Therefore, strengthening organizational culture should be carried out continuously through enhanced communication, employee competency development, periodic evaluation, and the active involvement of all organizational members in achieving organizational goals.

Keywords: Leadership, Organizational Culture, Organizational Communication, Employee Professionalism, Public Service.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan dalam pengelolaan budaya organisasi di Kantor Kecamatan Sirombu Kabupaten Nias Barat. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informan penelitian terdiri atas Camat Sirombu, pejabat struktural, pegawai, dan masyarakat yang dipilih berdasarkan keterlibatan serta pemahaman terhadap objek penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran penting dalam membangun budaya organisasi melalui komunikasi yang terbuka, keteladanan, motivasi, pembinaan, serta pengawasan terhadap pegawai. Kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan disiplin, tanggung jawab, kerja sama, profesionalisme, dan kualitas pelayanan publik. Namun, pengelolaan budaya organisasi masih menghadapi beberapa hambatan, seperti perbedaan pola pikir pegawai, resistensi terhadap perubahan, rendahnya kedisiplinan sebagian pegawai, keterbatasan sarana dan prasarana, serta belum meratanya partisipasi pegawai dalam mendukung program organisasi. Untuk mengatasi hambatan tersebut, pimpinan menerapkan berbagai strategi, antara lain komunikasi rutin, pembinaan personal, pendekatan persuasif dan kekeluargaan, evaluasi kinerja, pelatihan, serta pemberian motivasi kepada pegawai. Temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan publik, responsivitas pegawai, dan kepuasan masyarakat. Oleh karena itu, penguatan budaya organisasi perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui peningkatan komunikasi, pengembangan kompetensi pegawai, evaluasi berkala, serta keterlibatan seluruh anggota organisasi dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi, Profesionalisme Pegawai, Pelayanan Publik.

1. LATAR BELAKANG

Dalam setiap organisasi, baik organisasi swasta maupun pemerintahan, kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan arah dan keberhasilan organisasi. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai pengendali organisasi, tetapi juga sebagai penggerak yang mampu membentuk budaya organisasi yang positif. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam membangun budaya organisasi yang sesuai dengan visi dan misi organisasi. Pemimpin yang mampu memberikan teladan, membangun komunikasi yang efektif, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif akan lebih mudah menanamkan nilai-nilai organisasi kepada seluruh anggota. Sebaliknya, lemahnya kepemimpinan dapat menyebabkan budaya organisasi menjadi tidak terarah sehingga berdampak pada rendahnya disiplin, motivasi, dan produktivitas kerja pegawai.

Menurut Northouse (2020), kepemimpinan merupakan proses yang melibatkan interaksi antara pemimpin dan pengikut untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan kekuasaan atau jabatan, tetapi juga kemampuan mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi individu dalam organisasi. Sementara itu, Yukl (2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi secara efektif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Budaya organisasi memiliki hubungan yang erat dengan kepemimpinan. Smith (2021) mendefinisikan budaya organisasi sebagai kumpulan nilai, norma, dan praktik yang membentuk cara kerja suatu organisasi. Budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman dalam pengambilan keputusan dan perilaku anggota organisasi. Moeheriono (2020) menambahkan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai dasar yang dianut bersama dan menjadi identitas organisasi, sekaligus sebagai alat pengendali perilaku anggota organisasi.

Kantor Kecamatan Sirombu Kabupaten Nias Barat merupakan salah satu instansi pemerintahan yang memiliki tanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat serta menjalankan berbagai program pemerintahan daerah di tingkat kecamatan. Dalam menjalankan tugas tersebut, diperlukan budaya organisasi yang kuat agar seluruh pegawai dapat bekerja secara efektif, disiplin, dan profesional.

Namun, berdasarkan hasil pengamatan awal, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan pengelolaan budaya organisasi di Kantor Kecamatan Sirombu. Permasalahan tersebut antara lain kurangnya komunikasi yang efektif antara pimpinan dan staf sehingga menimbulkan ketidakjelasan dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai yang ditandai dengan keterlambatan hadir dan kurangnya kepatuhan terhadap aturan organisasi menunjukkan masih lemahnya pengawasan dan pembinaan dari pimpinan.

Permasalahan lainnya adalah minimnya motivasi dan inisiatif pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Kurangnya apresiasi dan kesempatan pengembangan kompetensi menyebabkan sebagian pegawai hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban tanpa berupaya meningkatkan kualitas kinerja. Kondisi tersebut berpotensi menghambat terciptanya budaya organisasi yang produktif dan adaptif terhadap perubahan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saragih (2021) mengenai peran kepemimpinan dalam membangun budaya organisasi di Kantor Kecamatan Siborong-borong menunjukkan bahwa kepemimpinan yang menerapkan komunikasi terbuka, keteladanan, dan dukungan terhadap inovasi mampu meningkatkan disiplin serta efektivitas pelayanan publik. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki kontribusi yang signifikan dalam pembentukan budaya organisasi.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian mengenai peran kepemimpinan dalam pengelolaan budaya organisasi di Kantor Kecamatan Sirombu Kabupaten Nias Barat menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana kepemimpinan berperan dalam membangun budaya organisasi yang efektif serta mengidentifikasi berbagai hambatan dan strategi yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas organisasi pemerintahan.

KAJIAN TEORITIS

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan kedudukan atau jabatan formal dalam suatu organisasi, tetapi juga mencerminkan kemampuan seseorang dalam membangun hubungan yang baik, mengambil keputusan yang tepat, serta mengelola sumber daya yang dimiliki organisasi secara efektif. Dalam perkembangan organisasi modern, kepemimpinan menjadi faktor yang sangat penting karena mampu menentukan keberhasilan

organisasi dalam menghadapi berbagai tantangan dan perubahan lingkungan yang terus berkembang.

Menurut Goleman (2019), keberhasilan seorang pemimpin sangat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional yang dimilikinya. Kecerdasan emosional memungkinkan pemimpin untuk memahami, mengendalikan, dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain secara efektif. Pemimpin yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi cenderung mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan motivasi bawahan, serta menyelesaikan konflik dengan lebih bijaksana. Dengan demikian, kecerdasan emosional menjadi salah satu kompetensi utama yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Selain kecerdasan emosional, konsep kepemimpinan modern juga menekankan pentingnya kepemimpinan transformasional. Northouse (2020:23) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memberdayakan, dan mendorong anggota organisasi agar mampu mencapai potensi terbaik mereka. Pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian target organisasi, tetapi juga berupaya membangun komitmen, kreativitas, serta semangat kerja anggota organisasi. Sementara itu, Yukl (2021:31) menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif harus bersifat fleksibel dan mampu beradaptasi dengan berbagai kondisi organisasi yang dinamis sehingga pemimpin dapat menerapkan pendekatan yang sesuai dengan situasi yang dihadapi.

Bass dan Riggio (2022:32) menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif juga harus didasarkan pada nilai-nilai etika dan tanggung jawab sosial yang kuat. Seorang pemimpin tidak hanya dituntut untuk mencapai tujuan organisasi, tetapi juga harus mampu menjaga integritas, kejujuran, dan keadilan dalam setiap tindakan dan keputusan yang diambil. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa konsep kepemimpinan merupakan suatu proses yang dinamis yang melibatkan kemampuan mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, serta menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang baik ditandai oleh kecerdasan emosional, kemampuan transformasional, fleksibilitas dalam menghadapi perubahan, serta berlandaskan pada nilai-nilai etika yang kuat.

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian menurut Creswell dan Poth (2019) merupakan rencana dan prosedur penelitian yang mencakup langkah-langkah mulai dari asumsi umum hingga

metode yang lebih rinci dalam pengumpulan, analisis, dan interpretasi data. Pemilihan pendekatan penelitian yang tepat sangat penting karena akan menentukan tingkat akurasi dan relevansi hasil penelitian yang diperoleh. Selain itu, pemilihan pendekatan juga perlu mempertimbangkan latar belakang peneliti, jenis pertanyaan penelitian, serta konteks sosial dan budaya dari objek yang diteliti. Dengan memahami pendekatan penelitian secara mendalam, peneliti dapat menentukan metode dan teknik yang sesuai untuk menjawab rumusan masalah secara sistematis serta dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Menurut Soekanto (2020:75), penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada analisis dan konstruksi yang dilakukan secara sistematis, metodologis, dan konsisten dengan tujuan untuk mengungkap suatu kebenaran. Penelitian pada dasarnya dapat dibedakan menjadi tiga jenis, yaitu penelitian kualitatif, penelitian kuantitatif, dan penelitian campuran. Penelitian kualitatif bersifat deskriptif dan lebih menekankan pada proses analisis untuk memahami makna yang terkandung dalam suatu fenomena. Dalam penelitian ini, teori digunakan sebagai landasan untuk memfokuskan penelitian berdasarkan fakta-fakta yang ditemukan di lapangan. Sementara itu, penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan secara sistematis untuk mengkaji suatu fenomena melalui pengumpulan data yang dapat diukur dan dianalisis menggunakan pendekatan statistik, matematika, maupun komputasi. Penelitian kuantitatif umumnya bertujuan untuk menguji atau mengembangkan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena tertentu. Adapun penelitian campuran merupakan penelitian yang menggabungkan pendekatan kualitatif dan kuantitatif dalam satu penelitian. Jenis penelitian ini dianggap lebih kompleks karena tidak hanya melibatkan pengumpulan dan analisis data, tetapi juga mengintegrasikan fungsi dan keunggulan dari kedua pendekatan tersebut untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terhadap permasalahan yang diteliti.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

Dalam penelitian ini, informan dipilih berdasarkan pertimbangan bahwa mereka memiliki pengetahuan, pengalaman, serta keterlibatan yang relevan dengan fokus penelitian. Informan terdiri atas informan kunci, informan utama, dan informan pendukung yang diharapkan dapat memberikan informasi secara komprehensif sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Tabel 4.1 informan penelitian

No	Nama	Jabatan
1.	Mesrawani Zalukhu S.AP	Camat Sirombu Kabupaten Nias Barat

	(Informan Kunci)	
2.	Fatimano Daeli (Informan Utama)	Kassubag Umum dan Kepegawaian Kantor kecamatan Sirombu Kabupaten Nias Barat
3.	Dodi Tribuana (Informan Utama)	Kasi PMD Kantor kecamatan Sirombu Kabupaten Nias Barat
4.	Fanolo Hia (Informan Pendukung)	Masyarakat
5.	Wiraswati Daeli (Informan Pendukung)	Masyarakat

Peran Kepemimpinan dalam Membangun Komunikasi yang Efektif di Kantor Kecamatan Sirombu Kabupaten Nias Barat.

Tabel 4.2

Tema	Subtema	Temuan Utama
Peran Kepemimpinan dalam Komunikasi Efektif	Keterbukaan komunikasi, koordinasi internal	Pemimpin telah membangun komunikasi yang terbuka melalui rapat dan koordinasi rutin sehingga mendukung pelaksanaan tugas pegawai.
Tantangan Organisasi	Hambatan komunikasi, respons pegawai, kendala jaringan	Komunikasi masih menghadapi hambatan berupa keterbatasan waktu, lambatnya respons, dan kendala teknis.
Kepemimpinan Partisipatif	Pengambilan keputusan, ruang aspirasi pegawai	Pegawai telah dilibatkan dalam pengambilan keputusan, namun partisipasi belum merata karena masih ada rasa sungkan dan kurang percaya diri.
Pengelolaan Komunikasi Internal	Penyebaran informasi, pemerataan informasi	Penggunaan notulen dan grup komunikasi membantu mengatasi keterlambatan informasi, tetapi pemerataan informasi masih perlu ditingkatkan.
Kepemimpinan Motivatif	Motivasi, keteladanan, penghargaan	Camat memberikan motivasi dan keteladanan, namun pendekatan personal dan sistem penghargaan masih perlu diperkuat.
Dampak Kepemimpinan terhadap Pelayanan	Kualitas pelayanan, pengawasan	Kepemimpinan yang aktif berdampak positif terhadap pelayanan masyarakat meskipun pengawasan belum sepenuhnya merata.
Budaya Organisasi	Kerja Profesionalisme, konsistensi kinerja	Sebagian besar pegawai bekerja profesional, namun konsistensi pelayanan masih perlu ditingkatkan.
Hubungan Pegawai dan Masyarakat	Komunikasi pelayanan, kompetensi petugas	Komunikasi pegawai dengan masyarakat sudah baik, tetapi pelatihan bagi petugas baru masih diperlukan.
Budaya Publik	Pelayanan Hubungan masyarakat, dengan partisipasi warga	Hubungan masyarakat dengan kecamatan cukup baik dan mendukung terciptanya budaya pelayanan yang partisipatif.

Berdasarkan tabel 4.2 hasil analisis tematik, ditemukan bahwa kepemimpinan di Kantor Kecamatan Sirombu berperan penting dalam membangun komunikasi yang efektif melalui keterbukaan komunikasi dan koordinasi kerja yang rutin. Komunikasi yang dibangun oleh pimpinan membantu memperlancar pelaksanaan tugas serta meningkatkan hubungan kerja antarpegawai.

Meskipun demikian, komunikasi organisasi masih menghadapi beberapa hambatan, seperti keterbatasan waktu, lambatnya respons pegawai, dan kendala teknis dalam penyampaian informasi. Selain itu, partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan belum

sepenuhnya optimal karena masih terdapat pegawai yang kurang aktif dalam menyampaikan pendapat.

Penelitian juga menemukan bahwa penggunaan media komunikasi, notulen rapat, dan koordinasi rutin membantu memperlancar arus informasi dalam organisasi. Di sisi lain, kepemimpinan yang memberikan motivasi dan keteladanan mampu meningkatkan semangat kerja pegawai, walaupun sistem penghargaan dan pendekatan personal masih perlu diperkuat.

Temuan lainnya menunjukkan bahwa kepemimpinan yang aktif memberikan dampak positif terhadap kualitas pelayanan publik. Sebagian besar pegawai telah menunjukkan sikap profesional dalam bekerja dan mampu menjalin komunikasi yang baik dengan masyarakat. Hubungan yang harmonis antara pihak kecamatan dan masyarakat turut mendukung terbentuknya budaya pelayanan publik yang lebih partisipatif dan responsif.

Penelitian ini menemukan bahwa keberhasilan komunikasi organisasi di Kantor Kecamatan Sirombu dipengaruhi oleh keterbukaan komunikasi, partisipasi pegawai, koordinasi internal, serta peran kepemimpinan dalam membangun budaya kerja dan pelayanan publik yang lebih efektif.

Tabel 4.3

Tema		Subtema	Temuan Utama
Kondisi Organisasi	Budaya	Nilai budaya kerja positif, profesionalisme, keterbukaan	Budaya organisasi telah berkembang ke arah yang lebih baik dengan meningkatnya disiplin, kerja sama, dan orientasi pelayanan publik.
Hambatan Budaya Organisasi	Pengelolaan	Perbedaan pola pikir, resistensi perubahan, disiplin kerja, ego sektoral, keterbatasan sarana	Hambatan utama berasal dari faktor sumber daya manusia, adaptasi terhadap perubahan, komunikasi, dan keterbatasan fasilitas kerja.
Strategi Hambatan Organisasi	Mengatasi Budaya	Komunikasi rutin, pembinaan personal, pendekatan kekeluargaan, evaluasi, pelatihan	Pemimpin menerapkan strategi komunikasi, pembinaan, dan evaluasi secara berkelanjutan untuk membangun budaya organisasi yang positif.
Komunikasi Organisasi	Internal	Miskomunikasi, partisipasi pegawai, briefing dan koordinasi	Komunikasi internal sudah berjalan cukup baik, namun masih memerlukan peningkatan keterbukaan dan pemerataan informasi.
Peran Camat dalam Mengatasi Hambatan		Kepemimpinan persuasif, motivasi, pembinaan langsung	Camat berperan aktif dalam mengatasi hambatan melalui pendekatan persuasif, pembinaan, dan motivasi kepada pegawai.
Penanaman Budaya Organisasi	Nilai	Pengarahan rutin, evaluasi sikap kerja, media sosialisasi	Internalisasi budaya organisasi dilakukan melalui pengarahan dan evaluasi, namun perlu didukung dengan media dan pedoman yang lebih sistematis.
Peran Camat dalam Membangun Budaya Kerja Profesional		Keteladanan, partisipasi pegawai, pengawasan	Camat menjadi teladan dalam disiplin dan profesionalisme, tetapi pengawasan dan implementasi program masih perlu diperkuat secara merata.
Dampak Organisasi Pelayanan	Budaya terhadap	Kualitas pelayanan, responsivitas, perubahan budaya kerja	Budaya organisasi yang positif berdampak pada peningkatan disiplin pegawai, kualitas pelayanan, dan kepuasan masyarakat.

Rekomendasi Penguatan Organisasi	Budaya	Evaluasi berkelanjutan, dialog, keterbukaan terhadap masyarakat	Penguatan budaya organisasi membutuhkan evaluasi rutin, keterlibatan pegawai, dan masukan masyarakat secara berkelanjutan.
----------------------------------	--------	---	--

Berdasarkan 4.3 hasil analisis tematik, ditemukan bahwa budaya organisasi di Kantor Kecamatan Sirombu telah berkembang ke arah yang lebih baik, yang ditunjukkan oleh meningkatnya disiplin pegawai, kerja sama antarpegawai, serta orientasi pelayanan publik yang semakin kuat. Nilai-nilai profesionalisme dan keterbukaan mulai tertanam dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Penelitian juga menemukan bahwa hambatan dalam pengelolaan budaya organisasi masih berasal dari faktor sumber daya manusia dan lingkungan kerja. Hambatan tersebut meliputi perbedaan pola pikir pegawai, resistensi terhadap perubahan, rendahnya disiplin sebagian pegawai, ego sektoral antarbagian, serta keterbatasan sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Untuk mengatasi berbagai hambatan tersebut, pemimpin menerapkan strategi melalui komunikasi rutin, pembinaan personal, pendekatan kekeluargaan, evaluasi berkala, dan pelatihan pegawai. Strategi ini dilakukan secara berkelanjutan untuk membangun kesadaran pegawai terhadap pentingnya budaya kerja yang positif dan profesional.

Temuan lainnya menunjukkan bahwa komunikasi internal organisasi secara umum telah berjalan cukup baik, terutama melalui briefing, koordinasi, dan diskusi antarpegawai. Namun demikian, masih diperlukan peningkatan keterbukaan komunikasi dan pemerataan informasi agar seluruh pegawai memperoleh informasi secara cepat dan akurat.

Penelitian ini juga menemukan bahwa Camat memiliki peran yang aktif dalam mengatasi berbagai hambatan organisasi melalui pendekatan persuasif, pemberian motivasi, serta pembinaan langsung kepada pegawai. Peran tersebut membantu mendorong perubahan sikap dan meningkatkan kesadaran pegawai dalam menerapkan nilai-nilai budaya organisasi.

Dalam proses penanaman nilai budaya organisasi, pimpinan secara rutin memberikan pengarahan dan melakukan evaluasi terhadap sikap kerja pegawai. Meskipun demikian, diperlukan dukungan media sosialisasi dan pedoman yang lebih sistematis agar nilai-nilai budaya organisasi dapat dipahami dan diterapkan secara lebih konsisten oleh seluruh pegawai.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Camat berperan sebagai teladan dalam membangun budaya kerja yang profesional melalui kedisiplinan, tanggung jawab, dan keterbukaan terhadap pegawai. Namun, pengawasan dan implementasi program budaya kerja

masih perlu diperkuat agar penerapannya dapat berlangsung secara merata di seluruh bagian organisasi.

Selanjutnya, ditemukan bahwa budaya organisasi yang positif memberikan dampak terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik. Hal ini terlihat dari meningkatnya disiplin pegawai, responsivitas dalam melayani masyarakat, serta kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh Kantor Kecamatan Sirombu.

Berdasarkan hasil penelitian, penguatan budaya organisasi perlu dilakukan melalui evaluasi yang berkelanjutan, peningkatan dialog antara pimpinan dan pegawai, serta keterbukaan terhadap masukan masyarakat. Upaya tersebut penting untuk memastikan budaya organisasi yang positif dapat terus berkembang dan mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan.

Tabel 4.4

Tema	Subtema	Temuan Utama
Peningkatan Profesionalisme Pegawai	Pengarahan, evaluasi, disiplin, apresiasi	Profesionalisme pegawai ditingkatkan melalui pengarahan rutin, evaluasi kinerja, dan pemberian apresiasi, meskipun disiplin sebagian pegawai masih perlu diperkuat.
Penanaman Nilai Budaya Organisasi	Disiplin, tanggung jawab, keteladanan, pengawasan	Nilai budaya organisasi ditanamkan melalui sosialisasi, keteladanan pimpinan, dan pengawasan secara berkelanjutan.
Pengembangan Kompetensi Pegawai	Pelatihan, pembinaan, peningkatan kapasitas	Pelatihan dan pembinaan membantu meningkatkan kualitas kerja pegawai, namun pelaksanaannya belum merata.
Efektivitas Kepemimpinan	Strategi Pendekatan kekeluargaan, keteladanan, evaluasi	Strategi kepemimpinan dinilai cukup efektif dalam membangun budaya kerja yang positif, tetapi perlu keseimbangan antara ketegasan dan pendekatan persuasif.
Perubahan Organisasi	Budaya Disiplin, keterbukaan, kerja sama	Terjadi perubahan positif berupa peningkatan disiplin, semangat kerja, dan keterbukaan pegawai dalam bekerja.
Penguatan Organisasi	Budaya Pelatihan, kerja sama, komunikasi	Penguatan budaya organisasi diarahkan melalui peningkatan pelatihan, koordinasi, dan komunikasi yang lebih efektif.
Nilai-Nilai Kerja	Budaya Kedisiplinan, tanggung jawab, pelayanan, integritas	Budaya kerja yang diterapkan berorientasi pada disiplin, tanggung jawab, kerja sama, dan pelayanan kepada masyarakat.
Partisipasi dalam Kepemimpinan	Pegawai Penyampaian pendapat, pengambilan keputusan	Pegawai diberi kesempatan menyampaikan pendapat, meskipun keterlibatan dalam pengambilan keputusan belum sepenuhnya merata.
Program Budaya Organisasi	Penguatan Apel pagi, evaluasi kinerja, pembinaan	Program penguatan budaya organisasi telah dilaksanakan, tetapi efektivitasnya masih bergantung pada komitmen seluruh pegawai.
Strategi Kepemimpinan yang Efektif	Keteladanan, komunikasi, penghargaan	Keteladanan pimpinan, komunikasi yang baik, dan penghargaan menjadi strategi utama dalam memperkuat budaya organisasi.
Dampak Kepemimpinan terhadap Budaya Kerja	Kedisiplinan, motivasi, adaptasi	Kepemimpinan camat memberikan dampak positif terhadap disiplin dan semangat kerja pegawai, walaupun perubahan belum sepenuhnya merata.

Peningkatan Efektivitas Kepemimpinan	Komunikasi terbuka, pembinaan, pelatihan	Efektivitas kepemimpinan dapat ditingkatkan melalui komunikasi yang lebih terbuka, pembinaan rutin, dan pengembangan kompetensi pegawai.
Dampak Budaya Organisasi terhadap Pelayanan	Kecepatan layanan, keramahan, kenyamanan	Budaya organisasi yang lebih baik berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan dan kepuasan masyarakat.
Peran Camat dalam Menjaga Disiplin	Pengawasan, keteladanan, motivasi	Camat berperan aktif menjaga disiplin dan etos kerja melalui pengawasan langsung serta pemberian contoh yang baik.
Inovasi Pelayanan Publik	Informasi digital, pelayanan keliling	Inovasi pelayanan melalui media informasi dan pelayanan keliling membantu meningkatkan akses masyarakat terhadap layanan.
Harapan Peningkatan Pelayanan	Efisiensi layanan, SDM, profesionalisme	Masyarakat mengharapkan pelayanan yang lebih cepat, profesional, dan didukung oleh peningkatan jumlah serta kompetensi pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa strategi kepemimpinan yang diterapkan di Kantor Kecamatan Sirombu telah berkontribusi dalam membangun budaya organisasi yang lebih baik dan profesional. Hal ini terlihat dari upaya peningkatan profesionalisme pegawai melalui pengarahan, evaluasi, dan pembinaan secara rutin. Nilai-nilai budaya organisasi seperti disiplin, tanggung jawab, integritas, dan pelayanan publik juga terus ditanamkan melalui keteladanan pimpinan dan pengawasan yang berkelanjutan.

Selain itu, pengembangan kompetensi pegawai dilakukan melalui pelatihan dan pembinaan, meskipun pelaksanaannya belum sepenuhnya merata. Kepemimpinan camat dinilai cukup efektif karena mengedepankan komunikasi, keteladanan, dan pendekatan persuasif dalam membangun budaya kerja yang positif. Dampaknya terlihat pada meningkatnya disiplin, keterbukaan, kerja sama pegawai, serta kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Meskipun demikian, masih diperlukan penguatan dalam aspek partisipasi pegawai, pemerataan program budaya organisasi, serta peningkatan kompetensi sumber daya manusia. Oleh karena itu, komunikasi yang terbuka, pembinaan yang berkesinambungan, inovasi pelayanan, dan peningkatan profesionalisme pegawai menjadi faktor penting dalam mewujudkan budaya organisasi yang lebih kuat dan pelayanan publik yang semakin berkualitas.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Strategi Kepemimpinan yang Efektif dalam Menciptakan Budaya Organisasi yang Lebih Baik dan Profesional di Kantor Kecamatan Sirombu Kabupaten Nias Barat, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan Camat Sirombu telah berperan penting dalam membangun budaya organisasi yang positif melalui komunikasi yang terbuka, keteladanan, pembinaan, serta pengawasan terhadap pelaksanaan tugas pegawai. Upaya tersebut mendorong peningkatan disiplin, tanggung jawab, kerja sama, dan profesionalisme dalam lingkungan kerja.
2. Dalam pengelolaan budaya organisasi masih terdapat beberapa hambatan, seperti perbedaan pola pikir pegawai, resistensi terhadap perubahan, rendahnya kedisiplinan sebagian pegawai, keterbatasan fasilitas kerja, serta belum meratanya partisipasi pegawai dalam mendukung program organisasi. Hambatan tersebut memengaruhi efektivitas penerapan nilai-nilai budaya organisasi secara menyeluruh.
3. Strategi kepemimpinan yang diterapkan untuk menciptakan budaya organisasi yang lebih baik dilakukan melalui pengarahan rutin, evaluasi kinerja, pembinaan personal, pendekatan kekeluargaan, pelatihan, serta pemberian motivasi dan keteladanan. Strategi tersebut menunjukkan hasil yang positif dengan meningkatnya semangat kerja, keterbukaan komunikasi, kualitas pelayanan publik, dan kepuasan masyarakat, meskipun masih memerlukan penguatan agar hasilnya lebih merata dan berkelanjutan..

b. Saran

1. Bagi Pimpinan Kecamatan Sirombu, diharapkan dapat terus meningkatkan pembinaan, pengawasan, dan komunikasi yang terbuka kepada seluruh pegawai. Selain itu, perlu adanya pemberian penghargaan dan motivasi secara berkelanjutan untuk meningkatkan disiplin, tanggung jawab, dan profesionalisme kerja pegawai.
2. Bagi Pegawai Kecamatan Sirombu, diharapkan dapat meningkatkan kesadaran dalam menerapkan nilai-nilai budaya organisasi, seperti disiplin, integritas, tanggung jawab, dan kerja sama, serta lebih aktif berpartisipasi dalam setiap program dan kegiatan yang bertujuan memperkuat budaya organisasi.
3. Bagi Kantor Kecamatan Sirombu, diharapkan dapat meningkatkan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai secara berkelanjutan serta memperkuat sarana pendukung kerja dan sistem komunikasi internal agar budaya organisasi yang profesional dapat diterapkan secara lebih efektif dan merata..

DAFTAR REFERENSI

- Antono, Bahari. (2020). *Proses Budaya Organisasi*. Jakarta: Pustaka Mandiri.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, S. (2021). *Instrumen Penelitian dan Pengumpulan Data*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2022). *Transformational Leadership*. Psychology Press.
- Busro, M. (2020). *Teori dan Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Creswell, J. W. (2020). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Dewi, A. (2022). *Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Membentuk Budaya Organisasi di Kantor Camat Denpasar Selatan, Bali*. Universitas Udayana Press.
- Edison, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Alif. (2019). *Kepemimpinan Adaptif dalam Era Perubahan*. Gramedia Pustaka Utama.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2019). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Goleman, D. (2019). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam Books.
- Hartanto, Andreas. (2020). *Kepemimpinan Efektif di Tempat Kerja*. Penerbit Salemba.
- Hartanto, Andreas. (2022). *Manajemen Kepemimpinan: Strategi dan Implementasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hill, James. (2021). *The Role of Organizational Culture in Business Success*. London: Oxford University Press.
- Hofstede, Geert. (2021). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations*. Beverly Hills: Sage Publications.
- Ingle, Claire. (2020). *Organizational Culture and Employee Engagement*. New York: Routledge.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2020). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.

- Mangkunegara, A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2020). *Budaya Organisasi: Konsep dan Implementasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Nawawi, H. (2019). *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Northouse, P. G. (2020). *Leadership: Theory and Practice*. SAGE Publications.
- Northouse, Peter G. (2020). *Leadership: Theory and Practice*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Prakoso, Teddy. (2020). *Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional*. Pustaka Ilmu.
- Prakoso, Teddy. (2021). *Komunikasi dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Surabaya: Graha Ilmu.
- Prakoso, Teddy. (2022). *Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi*. Media Cendekia.
- Priyono. (2020). *Manajemen dan Kepemimpinan Organisasi Publik*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Purnomo, H. (2022). *Dampak Kepemimpinan terhadap Budaya Kerja di Kantor Kecamatan Surabaya Barat*. Airlangga University Press.
- Puspitasari, Maya. (2020). *Inovasi dan Budaya Organisasi di Era Digital*. Bandung: Penerbit ITB.
- Puspitasari, Maya. (2021). *Komunikasi dan Kepemimpinan dalam Tim Kerja*. Deepublish.
- Rahayu, S. (2020). *Peran Kepemimpinan dalam Membangun Budaya Organisasi di Kantor Kecamatan Sukabumi, Jawa Barat*. Universitas Padjadjaran Press.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, Stephen P. (2020). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2021). *Organizational Behavior*. Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Schein, Edgar H. (2020). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Setiawan, B. (2021). *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi di Kantor Camat Sleman, Yogyakarta*. Universitas Gadjah Mada Press.
- Siagian, S. P. (2019). *Teori dan Praktik Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Smith, J. (2021). *Organizational Culture: Values, Norms, and Practices*. New York: McGraw-Hill.
- Soekanto, S. (2020). *Metode Penelitian Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Sutrisno, Edy. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suyanto, M. (2020). *Kepemimpinan Transformasional dalam Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Tewal, B. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Modern*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Thoha, M. (2020). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Tjahjadi, M. (2021). *Sistem Penghargaan dan Motivasi Kerja*. Surabaya: Universitas Airlangga Press.
- Wahjosumidjo. (2019). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2021). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wulandari, Rina. (2020). *Kepemimpinan Berbasis Nilai dan Etika dalam Organisasi*. Andi Publisher.
- Yukl, G. (2021). *Leadership in Organizations*. Pearson Education.
- Yukl, Gary. (2020). *Leadership in Organizations*. Boston: Pearson Education.