

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN
(STUDI DI DINAS KEHUTANAN PROVINSI SUMATERA BARAT
BIDANG PENGELOLAAN DAERAH SUNGAI DAN HUTAN LINDUNG)**

Abdul Harits¹, Hafidh Al Arief², Hanifah Nilau Putri³, Jesica Anggia Fahrezy⁴

Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial

Universitas Negeri Padang, Indonesia

E-mail: hanifahnilauputri@gmail.com

ABSTRAK

Dinas Kehutanan Sumatera Barat merupakan salah satu instansi pemerintah yang bergerak di bidang kehutanan meliputi pengelolaan hutan, konservasi sumber daya alam, dan pengelolaan daerah aliran sungai. Penelitian ini berfokus pada kawasan Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung (PDASHL). Bidang ini mempunyai tugas melaksanakan kebijakan di bidang peningkatan daya dukung daerah aliran sungai dan hutan lindung. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif berdasarkan wawancara semi terstruktur untuk memperoleh data. Sedangkan metode penelitian yang digunakan adalah studi kasus, dengan menggunakan teknik wawancara dan observasi deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui analisis gaya kepemimpinan pada organisasi pemerintah daerah. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari dua orang yang bekerja di Daerah Aliran Sungai dan Pengelolaan Hutan Lindung (PDASHL). Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa terdapat empat jenis gaya kepemimpinan dalam bidang Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung (PDASHL), yaitu gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif, dan gaya kepemimpinan berorientasi prestasi. gaya. namun dari keempat jenis gaya kepemimpinan tersebut, ada satu gaya kepemimpinan yang paling menonjol yaitu gaya kepemimpinan partisipatif.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, pemimpin, gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif, gaya berorientasi prestasi

PENDAHULUAN

Suatu organisasi dalam lingkungan masyarakat yang bersifat formal maupun nonformal pasti mempunyai seseorang yang memiliki peran penting dan dianggap lebih dari anggota yang lain. Seseorang yang memiliki peran penting tersebut

biasanya orang seperti itu disebut pemimpin. Kemampuan seorang pemimpin haruslah dapat mempengaruhi orang lain, kemampuan ini hanya dilakukan bagi orang yang bisa memegang kekuasaan agar organisasi dapat berjalan dengan baik. Pemimpin diangkat dan ditunjuk untuk menjalankan tanggung jawab serta dipercayakan untuk dapat mengatur orang lain. Peran pemimpin dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk menjalankan organisasi terutama dalam mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi.

Pandji Anoraga menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung. Kemampuan pemimpin dalam memengaruhi sumber daya manusia adalah faktor utama sebagai tolak ukur bagaimana sebuah organisasi ke depannya dalam rangka untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi juga ditentukan pada kinerja individu di dalamnya dalam menjalankan tugas masing-masing.

Dalam menciptakan kondisi yang demikian, pemimpin dapat menciptakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas dan kinerja pegawai secara optimal. Sebab bagaimanapun juga pegawai merupakan aset dari organisasi dan mempunyai peran penting di dalam suatu organisasi. Organisasi harus mengelola pegawai dengan baik. Apabila mereka termotivasi besar kemungkinannya mendorong produktif dan menopang kinerja pada organisasi.

Peranan seorang pemimpin penting dalam mewujudkan tujuan organisasi yang diinginkan termasuk organisasi pada organisasi pemerintah misalnya pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat yang banyak berhubungan pada pelayanan umum dibidang inventarisasi dan penatagunaan hutan lahan dan perlindungan hutan serta tugas pembantuan.

Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat adalah salah satu instansi pemerintah yang bertugas pada bidang kehutanan. Sebagai sebuah institusi pemerintah yang melaksanakan tugas tersebut tentu saja ukuran kinerja pegawai di Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat dapat dilihat pada kemampuan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Penelitian ini memfokuskan pada bidang Pengelolaan Daerah Sungai dan Hutan

Lindung (PDASHL) di Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat. Bidang ini mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang peningkatan daya dukung daerah aliran sungai dan hutan lindung.

Berikut adalah data awal peneliti terkait dengan kondisi riil di lingkungan dinas bidang Pengelolaan Daerah Sungai dan Hutan Lindung (PDASHL) Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat sebagai berikut:

1. Pada jam kerja salah satu pegawai memilih berada di luar ruangan, sehingga pelaksanaan tugas dan fungsi pegawai terabaikan.
2. Salah satu pegawai melimpahkan pekerjaannya kepada pegawai lain sehingga tidak melaksanakan pekerjaannya dengan benar.
3. Pada saat kerja lapangan, beberapa pegawai laki-laki saja yang melakukan pekerjaan berat.

(Thoha, 2003:97) menyebutkan kejadian kejadian seperti di atas disebabkan oleh penerapan gaya kepemimpinan yang tidak tepat, akibatnya kinerja karyawan tidak sesuai dengan yang di harapkan. Gaya kepemimpinan yang tepat yang didambakan para pegawai (bawahan) adalah perilaku pimpinan yang dipandang dapat menjadi sumber kepuasan bagi pegawai, dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang sesuai dapat mempengaruhi kinerja para pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

a. pengertian kepemimpinan

Setiap individu pasti pernah menjadi seorang pemimpin, baik itu di lingkungan sekolah, di dalam bekerja, maupun untuk dirinya sendiri. Hal itu akan membantu kita dalam mengeluarkan kualitas dan gaya kepemimpinan yang ada pada diri seseorang. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengertian kepemimpinan itu sendiri adalah cara memimpin atau perihal pemimpin. Secara harfiah, kepemimpinan berasal dari kata “pimpin” yang artinya mengarahkan, membina, mengatur, menuntun, menunjukkan, ataupun memengaruhi.

kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan yang diselenggarakan dalam kelompok dalam upaya mereka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (William G. Scott:1962). Pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (baik kata-kata maupun tindakan-tindakan) dari seseorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey:2004).

Pemimpin itu bukan hanya memerintah orang di yang ada dibawahnya. Melainkan seorang pemimpin itu akan membimbing dan membawa rekannya untuk melakukan hal positif. Mereka menetapkan arah, membangun visi yang menginspirasi, dan juga melahirkan sesuatu yang baru. Kepemimpinan memberikan arah tentang bagaimana mengatur arah ke mana kita harus melangkah dan bagaimana cara kita untuk mencapai keberhasilan dalam organisasi. Ketika seorang pemimpin telah menetapkan tujuan, pemimpin juga harus menggunakan keterampilan manajemen mereka untuk membimbing orang-orang kepada tujuan yang akurat dan efisien.

b. Fungsi kepemimpinan

Terdapat 3 (tiga) Fungsi Teori Kepemimpinan sebagai berikut: 1) Perencanaan Kepemimpinan (Leadership Planning), Dengan mempelajari teori kepemimpinan, pemimpin dapat mengetahui teori kepemimpinan yang mana yang akan diterapkannya dalam kegiatannya dan langkah untuk menjadi pemimpin yang baik. Sebagai anggota, kita juga paham bagaimana berhadapan dengan pemimpin. 2) Pelaksanaan Kepemimpinan (Leadership Organizing). Pemimpin dapat mengimplementasikan teori kepemimpinan yang sudah dipahaminya dan disesuaikan dengan kenyataan di lapangan yang sering berbeda dengan teori yang ada. 3) Evaluasi Kepemimpinan (Leadership Evaluating). Pemimpin dapat belajar mengapa gagal dalam menerapkan satu teori kepemimpinan dan dapat mempertimbangkan teori kepemimpinan lainnya yang dapat diterapkan untuk memperbaiki kesalahan sebelumnya.

c. macam gaya kepemimpinan

(House dalam Robbins:2006) mengidentifikasi empat gaya kepemimpinan yang dibedakan sebagai berikut :

1) Kepemimpinan Direktif

kepemimpinan direktif yaitu gaya kepemimpinan yang mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan dan harapan bawahan, Atasan sering memberikan perintah atau tugas khusus (House dalam Robbins:2006). (Davis dan Newstrom:2006) kepemimpinan direktif adalah pemimpin di puncak kuasa dan pengambilan keputusan berada di tangannya, pemimpin memetakan situasi kerja bagi para anggotanya, yang mengikuti perintah apa saja yang diperintahkan kepadanya. Pemimpin memiliki kekuasaan dan menanggung tanggung jawab. Begitu juga menurut (Evans dalam Amirullah dan Budiyo:2004) kepemimpinan direktif merupakan bentuk kepemimpinan dimana bawahan sudah menyadari apa-apa yang diinginkan oleh pemimpin sehingga bawahan mengikuti arahan yang diberikan oleh pemimpin. Menurut (Siagian:1999) Kepemimpinan direktif, yaitu gaya kepemimpinan yang mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan dan harapan bawahan.

Berdasarkan pendapat para ahli maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan ini merupakan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas, pemimpin lebih memberikan arahan dan perintah untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada bawahan dan pemimpin cenderung tegas dalam menyikapi permasalahan yang terjadi dalam pengerjaan setiap tugas bawahan.

2) Kepemimpinan Suportif

gaya kepemimpinan suportif yaitu gaya kepemimpinan yang selalu siap memberikan dukungan terhadap segala permasalahan yang terjadi pada bawahan, mudah di dekati dan memuaskan hati para karyawan (House dalam Robbins:2006). (Winardi:2000) mengatakan pemimpin membangun lingkungan kerja yang sehat yang membuat bawahan menjadi diperhatikan sehingga mempertebal keinginan pada setiap bawahan untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, dapat bekerjasama dengan pihak lain, serta mengembangkan keahlian dan keinginannya sendiri.

kepemimpinan suportif merupakan gaya kepemimpinan yang ramah, mudah ditemui dan menunjukkan sikap yang ramah pada bawahan (Evans dalam Amirullah dan Budiyo:2004). Kepemimpinan yang suportif melibatkan perilaku pemimpin yang memperhatikan kesejahteraan bawahannya sehingga dapat

memenuhi kebutuhan bawahan. Sedangkan menurut Siagian (1999:73) kepemimpinan suportif yaitu pemimpin menjelaskan permasalahan organisasi pada bawahan sehingga bawahan ikut memberikan dukungan dan merumuskan solusi dari permasalahan. Kepemimpinan suportif atau pendukung dapat disamakan dengan pemimpin yang mengutamakan hubungan kerja kemanusiaan.

Berdasarkan pendapat para ahli kepemimpinan suportif dalam pelaksanaannya banyak memberikan dukungan baik materi maupun dukungan moril pada bawahan dalam situasi yang positif maupun negatif.

3) Kepemimpinan Partisipatif

kepemimpinan partisipatif adalah gaya kepemimpinan yang menggunakan meminta dan menggunakan saran-saran bawahan dalam rangka mengambil keputusan (House dalam Robbins:2006). Gaya kepemimpinan ini ditujukan dengan memberikan kesempatan pada anggota organisasi atau bawahan ikut serta dalam menetapkan tujuan, membuat keputusan dan mendiskripsikan perintah (Luthans dalam Nawawi:2003).

kepemimpinan partisipatif merupakan kepemimpinan yang menyertakan bawahan dalam membuat keputusan dan selalu menerima saran-saran atau pendapat bawahannya dalam penyelesaian pekerjaan (Evans dalam Amirullah dan Budiyo:2004). Berarti Kepemimpinan ini pemimpin ingin berberkonsultasi dengan bawahan dan bersama-sama dalam pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan seperti ini sangat cocok diterapkan sehingga membuat pemimpin dan bawahan memiliki rasa kekeluargaan dan saling membutuhkan satu sama lain. Perilaku pemimpin termasuk menanyakan opini dan saran, mendorong partisipasi, dalam pembuatan keputusan dan memenuhi harapan di tempat kerja mereka (Daf., 2003). Sedangkan menurut (Siagian:1999) kepemimpinan partisipatif, yaitu gaya kepemimpinan yang menerima saran bawahan dalam hal pengambil keputusan dan selanjutnya dapat dipertimbangkan sehingga mudah dalam pengambilan keputusan. Dengan gaya kepemimpinan partisipatif peran bawahan lebih puas karena merasa diikutsertakan dalam berbagai pemecahan masalah dan berbagai kegiatan, sehingga merasa wajib ikut bertanggung jawab untuk keberhasilan pelaksanaannya (Sutarto:2001).

4) Kepemimpinan Orientasi Prestasi

kepemimpinan orientasi prestasi, yaitu kepemimpinan yang mengajukan tantangan yang menarik bagi bawahan dan merangsang untuk mencapai tujuan, serta melaksanakan dengan baik. Makin tinggi orientasi pemimpin akan prestasi, maka makin banyak bawahan yang percaya akan menghasilkan pelaksanaan kerja yang efektif (House dalam Robbins:2006).

d. Penelitian terdahulu

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada lokasi penelitian, populasi dan penentuan bidang instansi yang akan diteliti. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah terdapat kesamaan konsep dan teknik pengumpulan data yang sama yaitu menggunakan teknik wawancara.

METODE PENELITIAN

. Jenis Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. (Strauss dan Corbin:2003) dalam (afrizal:2015) penelitian kualitatif didefinisikan sebagai jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya. Objek yang digunakan pada penelitian ini adalah bidang PDHSAL, sedangkan subjek yang digunakan pada penelitian ini adalah pegawai pada bidang PDHSAL.

Populasi penelitian ini adalah semua pegawai di bidang PDASHL. Metode pengambilan sampel dengan menggunakan metode purposive sampling artinya memakai kriteria yang telah dipilih oleh sang peneliti.

Metode pengumpulan data menggunakan observasi, analisis dokumen dan wawancara. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih nama yang penting dan yang akan di pelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan ini akan mengidentifikasi empat gaya kepemimpinan menurut (House dalam Robbins:2006) yaitu gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan orientasi prestasi. maka peneliti menganalisis gaya kepemimpinan yang diterapkan sebagai berikut :

Gaya kepemimpinan direktif

dari segi visi dan artikulasi, pemimpin dengan gaya direktif mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan dan harapan bawahan(House dalam Robbins:2006). Menurut (Davis dan Newstrom:2006) kepemimpinan direktif adalah pemimpin yang memusatkan kuasa dan pengambilan keputusan bagi dirinya sendiri, pemimpin menata situasi kerja yang rumit bagi para pegawai, yang melakukan apa saja yang diperintahkannya, pemimpin berwenang penuh dan memikul tanggung jawab sepenuhnya.

Dari uraian hasil wawancara dengan narasumber dapat disimpulkan kabit PDASHL menjelaskan tugas-tugas apa yang harus diselesaikan oleh pegawai, sehingga pegawai dapat menjalankan tugasnya sesuai arahan dari pemimpin. Dalam menjalankan tugasnya kabit membuat keputusan-keputusan penting dan banyak terlibat dalam pelaksanaannya.

Dari hasil analisa yang penulis lakukan, pemimpin telah membahas mengenai wewenang yang diberikan dan pemimpin memberikan serta memotivasi agar bawahan memahami mengapa mereka harus melakukan wewenang tersebut sehingga pegawai melaksanakan wewenang hanya sebatas tugas tetapi melaksanakannya juga dengan penuh hati bahkan dapat melebihi wewenang yang dikerjakan untuk mendapatkan hasil yang memuaskan bagi pemimpin.

Pemimpin gaya direktif dapat dikatakan telah menetapkan hubungan yang jelas tentang garis komando. Dalam wawancara para narasumber mengatakan pemimpin menetapkan hubungan yang jelas, sehingga organisasi itu dapat melangkah tergantung pada pemimpin. Terdapat garis komando jelas yang harus

dipatuhi sehingga semua orang memahami perannya masing-masing. contohnya pemimpin memberikan instruksi untuk semua pegawai menghadiri rapat, tapi pada suatu ketika beberapa pegawai tidak mematuhi perintah, maka pemimpin membuat peraturan baru yang harus dipatuhi oleh semua pegawai. Peraturan nya yaitu pegawai wajib hadir 30 menit sebelum jam rapat.

Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan kabid PDASHL menggunakan gaya kepemimpinan direktif dalam hal menjelaskan tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh pegawai, menerapkan garis komando yang jelas, selalu memberitahukan apa yang harus dikerjakan dan dalam halnya mengontrol pegawai tidak selalu menggunakan hadiah dan hukuman. Seperti yang dikatakan (Davis dan Newstrom:2006) pemimpin memusatkan kuasa dan berwenang penuh dalam pengambilan keputusan.

Gaya Kepemimpinan Suportif

kepemimpinan suportif, yaitu kepemimpinan yang selalu bersedia menjelaskan segala permasalahan pada bawahan, mudah didekati dan memuaskan hati para pegawai (House dalam Robbins:2006). berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, peneliti menemukan bahwa kabid mengasumsikan hubungannya terhadap setiap pegawainya dengan menganggap mereka sebagai keluarga di dalam pekerjaan, sehingga tidak ada batasan antara atasan dan bawahan, dan juga ini yang menjadi alasan mengapa pegawai di bidang PDASHL itu seperti saudara karna sudah mengenal satu sama lain. Sebagai contoh, kabid dan pegawai di bidang PDASHL dalam beberapa momen melakukan hal bersama-sama seperti sarapan pagi bersama, istirahat bersama, hingga pergi ke suatu acara juga bersama-sama. Kabid PDASHL memang manggap mereka orang-orang terdekat, misalnya ada anggota keluarga dari pegawai yang sedang sakit maka kabid mengajak semua pegawainya untuk menjenguk pegawai yang sakit tersebut. Gaya kepemimpinan seperti ini menciptakan suasana hangat dan kedekatan seperti yang dilakukan oleh Kabid PDASHL dengan pegawainya. Contoh lain, kabid memperhatikan konflik yang terjadi pada karyawannya karena terbukti dari penengah dalam penyelesaian permasalahan.

Gaya kepemimpinan partisipatif

Gaya kepemimpinan partisipatif selalu mengharapkan saran-saran atau pendapat bawahannya dan masih memerlukan keikutsertaan dalam membuat keputusan (Evans dalam Amirullah dan Budiyono:2004). Kepemimpinan partisipatif berarti bahwa pemimpin berkonsultasi dengan bawahan tentang pengambilan keputusan. Dengan gaya kepemimpinan ini peran serta para bawahan lebih puas karena merasa diikutsertakan dalam berbagai pemecahan masalah dan berbagai kegiatan sehingga membuat bawahan merasa diperlukan (Sutarto:2001).

Berdasarkan data wawancara, pemimpin sudah baik, karena selalu mengajak pegawai bersama-sama merumuskan tujuan. Hasil wawancara menunjukkan pemimpin memberikan pekerjaan sesuai dengan pembagian tugas masing-masing sehingga tujuan dapat tercapai. Pemimpin mengawasi dan melakukan pengecekan. Contohnya melakukan *crosscheck* dalam setiap tugas yang dilaksanakan oleh pegawai.

Pimpinan bekerjasama dengan pegawai dalam menyusun tugas, contohnya dalam membuat peraturan, pemimpin mengikutsertakan pegawai, pimpinan selalu menanyakan saran dari pegawai lalu merumuskannya dan tercipta keputusan yang akan ditaati bersama. setelah mendapatkan keputusan bersama barulah peraturan tersebut dijalankan dan jika pegawai tidak melaksanakannya dengan baik atau melanggar peraturan, maka akan disesuaikan dengan SOP yang berlaku.

Pemimpin menggunakan saran-saran pegawai dalam mengambil keputusan, pengambilan keputusan yang dilakukan oleh kabid PDASHL secara keseluruhan melibatkan keikutsertaan pegawai dengan memberikan saran dan ide-ide mereka untuk perkembangan kedepan dengan harapan karyawan tidak hanya sebagai pekerja tapi juga memiliki rasa memiliki bidang ini dengan sepenuh hati dan dapat dapat merealisasikan kemampuan atau ide-ide terpendam pegawai dalam rangka menciptakan organisasi yang lebih baik.

pengambilan keputusan yang dilakukan oleh KABID PDASHL lebih sesuai dengan gaya kepemimpinan partisipatif dimana pemimpin melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan dan selalu dibicarakan bersama-sama

sehingga tercipta keputusan bersama. Pemimpin juga mendorong semangat para pegawai agar tidak sebagai pelaku keputusan, tapi juga dapat membangun kemampuan pegawai agar dapat tumbuh sebagai pelaku yang hebat dalam proses pemecahan masalah yang terjadi dalam organisasi.

Gaya kepemimpinan orientasi prestasi

Gaya kepemimpinan orientasi prestasi, yaitu kepemimpinan yang melihat pegawai dari hasil dalam mencapai tujuan utama, serta melaksanakan dengan baik (House dalam Robbins:2006). Dapat disimpulkan gaya kepemimpinan ini memperhatikan hasil pegawai dan memberikan dorongan agar selalu memberikan hasil yang memuaskan. Dalam hasil wawancara, narasumber menyebutkan bahwa tidak ada pemberian yang berlebih kepada para pegawai berprestasi, karena biasanya hanya ucapan pujian saja. Sayangnya, pemimpin tidak fokus pada hal ini, padahal memberikan hadiah kepada pegawai berprestasi dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Dengan mengenali pencapaian yang dilakukan pegawai dan memberikan hadiah tentunya akan membuat semangat meningkat.

Pimpinan menekankan pekerjaan dengan menfokuskan pada tujuan dan hasil. Hal ini terlihat saat Kabid PDASHL tetap produktif sepanjang hari kerja dengan memanfaatkan setiap waktunya untuk menyelesaikan tugas-tugas kecil dan sederhana sambil menunggu item lain yang bergantung pada orang lain untuk maju.

Pimpinan memberikan arahan dalam mengerjakan tugas yang benar, sehingga pada saat wawancara narasumber menjawab dengan senang, “saya senang bekerja di bawah pemimpin yang memberikan saya arahan dalam mengerjakan tugas yang benar dan saya juga senang apabila pimpinan mengapresiasi hasil pekerjaan dan memberikan evaluasi untuk peningkatan dimasa yang akan datang”. Berdasarkan kutipan wawancara secara tidak langsung pemimpin mengajukan tantangan yang menarik bagi bawahan dan merangsang untuk mencapai tujuan, serta melaksanakan dengan baik. Makin tinggi orientasi pemimpin akan prestasi, maka makin banyak bawahan yang percaya akan menghasilkan pelaksanaan kerja yang efektif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa analisis penerapan gaya kepemimpinan Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat bidang Pengelolaan Daerah Sungai dan Hutan Lindung (PDASHL) ini tidak hanya menganut satu gaya kepemimpinan saja, tetapi menganut empat macam gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan berorientasi prestasi. Tetapi dari ke empat macam gaya kepemimpinan ini, ada satu gaya kepemimpinan yang paling menonjol, yaitu gaya kepemimpinan partisipatif. Gaya yang paling rendah diterapkan di Bidang Pengelolaan Daerah Sungai dan Hutan Lindung (PDASHL) adalah gaya kepemimpinan berorientasi prestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- , 2007. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif. Alfabeta, Bandung.
- Dirham. 2019. Gaya Kepemimpinan dan kepemimpinan. Yogyakarta: Graha ilmu
- Heidjrachman, R., dan Husnan, S. (2002). Manajemen Personalialia. Yogyakarta:BPFE
- Kartono Kartini, 1974. Pemimpin dan Kepemimpinan. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- M.Thoha, Mifta. 2001. *Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Prilaku*. Rajawali Pers, Jakarta
- Peter, G. N. (2013). *Kepemimpinan* (6th ed.). Jakarta: PT Indeks.
- Richard, L. H., Robert, C. G., & Gordon, J. C. (2012). *Leadership: Enhancing the Lessons of Experience* (7th ed.). McGraw-Hill Education.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Prilaku Organisasi*. Ahli bahasa: Handayana Pujaatmaka. Jakarta, Prenhallindo
- Saleem, H. (2015). The Impact of Leadership Styles on Job Satisfaction and Mediating Role of Perceived
- Sunaryanto,dkk. 2001. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Terhadap Kepuasan Pegawai di Puskesmas Payung Sekaki Kota Pekanbaru tahun 2020. Media Kesmas (*public health media*)

Tambunan, T. S. 2018. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Yogyakarta:Graha ilmu
Utari sari. 2020. *Macam Gaya Kepemimpinan*. Jurnal Pustaka Ilmiah. Yogyakarta
: Graha ilmu