

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN MALALAYANG

**Kristanto Supari
Sonny Rompas
Verry Londa**

Abstract: This study aims to determine how much influence the leadership style camat on the performance of employees at the district office. The method used in this research is quantitative method with correlation and regression approach. As for the variables in this study are: Leadership Style and Performance Officer. The sample is part of the population that is representative of the population will be taken. The sample in this study were all Malalayang District Office, the number of 30 people. The techniques used to obtain the data in this study were: questionnaires, interviews, observation and document study.

Regression analysis can be predicted that the achievements of employees will increase or increase significantly if the leadership style of a district head further improved, it is certain to be a better employee performance or increase significantly. In a simple regression equation, regression coefficient direction (b) of 0.74 is positive which means that if the leadership style increased by one unit, it will be followed by an increase in employee performance of 0.74 or 74%. Then the value of the constant coefficient (a) is equal to 4.86 it means that if there is no change in terms of leadership style Camat then increase employee performance is just as big as 4.86 scale.

In conclusion Leadership Style at the District Office Malalayang positive and significant impact on the performance of employees, although not entirely work performance of employees affected by the leadership. But an institution / organization, with a much-needed leadership and has a very important role on the performance of employees.

Key words: Leadership style, Performance

PENDAHULUAN

Dalam organisasi jelas dibutuhkan kepemimpinan yang efektif, sehingga tujuan ini tidak ada salahnya bila kita mencoba kembali membuka ingatan makna kepemimpinan. Diharapkan di masa mendatang hal ini dapat bermanfaat dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan, karena pada hakikatnya kita adalah pemimpin setidaknya menjadi pemimpin untuk pikiran, emosi dan perilaku kita sebagai seorang pribadi makhluk Tuhan (Robi Toni, 2008).

Kekuasaan seringkali dijadikan dasar oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi seorang atau kelompok. Namun demikian, pengaruh pada hakikatnya merupakan suatu transaksional sosial, dimana seseorang melakukan kegiatan sesuai dengan harapan

orang yang mempengaruhi, sehingga proses mempengaruhi tidak selalu didasarkan pada kekuasaan. Bahkan kepemimpinan dianggap sebagai suatu seni bagaimana mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan/sasaran organisasi.

Sebuah organisasi/lembaga dengan sistem manajemen yang amanah, profesional, integrated akan menjadikan organisasi/lembaga tersebut berhasil. Berhasil tidaknya sebuah lembaga/organisasi ditentukan oleh kepemimpinan yang dibentuknya. Pemimpinlah yang bertanggungjawab atas keberhasilan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas. Dalam melaksanakan aktivitas kegiatan, para pemimpin mempunyai berbagai gaya tersendiri dalam proses mempengaruhi dan mengarahkan pegawai sehingga bersedia

bersama-sama mencapai tujuan. Ada beberapa faktor yang menjadikan seorang pemimpin dapat meningkatkan prestasi para karyawannya. Pertama, pemimpin memenuhi kebutuhan para bawahannya yang berkenaan dengan efektifnya pekerjaan. Kedua, pimpinan memberikan latihan, bimbingan dan dukungan yang dibutuhkan bawahannya (M. Tolhah Hasan, 1998:35).

Oleh karena itu upaya peningkatan aparatur pemerintah Kecamatan perlu terus ditingkatkan, karena diakui bahwa aparatur pemerintah dalam pelaksanaan tugasnya masih belum dapat diandalkan secara maksimal. Berbagai upaya telah dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan prestasi pegawai kantor kecamatan namun hasil yang dicapai masih jauh dari apa yang diharapkan.

Sampai saat ini, kepemimpinan masih menjadi topik yang menarik untuk dikaji dan diteliti, karena paling sering diamati namun merupakan fenomena yang sedikit dipahami. Fenomena gaya kepemimpinan di Indonesia menjadi sebuah masalah menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan politik dan bernegara. Dalam organisasi, gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi disatu sisi dan tergantung pada kepemimpinan.

Di tingkat Kecamatan kepemimpinan pemerintahan terletak pada seorang Camat yang memegang peranan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Kinerja, kepemimpinan kemampuan Camat sangat dituntut untuk dapat menciptakan iklim pelayanan yang baik, yang menuju kepada terciptanya efektifitas kerja dari penyelenggara pemerintah itu sendiri.

Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan secara keseluruhan tergantung atau ditentukan oleh hal-hal sebagai berikut :

- Sejauh mana memenuhi tugas dan kewajibannya;
- Sejauh mana program suatu instansi serasi dan berkesinambungan akan mendukung program instansi lainnya;
- Sejauh mana program suatu instansi tidak tumpang tindih, simpang siur, dan bukan pekerjaan pengulangan dari instansi lain;
- Sejauh mana keberhasilan suatu instansi tidak menimbulkan kerugian bagi instansi lainnya;
- Sejauh mana instansi lainnya dapat melancarkan programnya sendiri.

Mekanisme koordinasi dalam rangka kepemimpinan pemerintahan dalam penyelenggaraan pemerintahan di tingkat kecamatan sangat ditentukan oleh *user* itu sendiri dalam hal ini Camat. Di satu sisi Camat sebagai kepala wilayah dalam menjalankan tugasnya dituntut untuk mengkoordinasikan seluruh aktivitas instansi terkait di wilayahnya, sementara di sisi lain sebagai penguasa tunggal Camat memiliki otoritas untuk mengambil kebijakan-kebijakan, baik yang berkaitan dengan implementasi dari pusat atau menciptakan kondisi-kondisi baru yang mendukung ke arah pencapaian tujuan pembangunan di wilayahnya sebagai akibat dari tuntutan kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks tadi.

Prestasi kerja pegawai diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja pegawai yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kantor Kecamatan Malalayang adalah salah satu instansi pemerintah yang bertugas membantu Bupati dalam menyusun kebijakan dan mengorganisasikan Dinas Daerah dan Lembaga Teknis Daerah dalam rangka peningkatan Akuntabilitas kinerja daerah.

Upaya menciptakan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Malalayang, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi

sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Dimana masih ada kendala di Kantor Kecamatan Malalayang antara lain pegawai datang kerja terlambat, istirahat lebih awal dan terlambat masuk bekerja, kurangnya sarana dan prasarana, pulang kerja lebih awal dan tidak mengikuti apel pagi. Sehingga mengakibatkan prestasi kerja pegawai menurun.

Terkait dengan hal tersebut di atas perlu penerapan gaya kepemimpinan yang melihat situasi tersebut yang dalam hal ini disebut gaya kepemimpinan situasional. Mengingat suatu kepemimpinan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai yang merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hal tersebut. Untuk kepemimpinan yang ada pada Kantor Kecamatan Malalayang dalam hal ini adalah Camat, penulis mengkhususkan pada penerapan gaya kepemimpinan Camat terhadap prestasi kerja. Adapun judul dari penelitian yang penulis ambil adalah : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Terhadap Prestasi Pegawai di Kantor Kecamatan Malalayang”.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah adalah : “Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan Camat terhadap prestasi pegawai di Kantor Kecamatan Malalayang?”

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan Camat terhadap prestasi pegawai di Kantor Kecamatan Malalayang. Manfaat Ilmiah, diharapkan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi atau masukan dalam khasanah ilmu pengetahuan, khususnya pada Jurusan Ilmu Administrasi Publik. Sedangkan Manfaat Praktis, diharapkan penelitian ini juga dapat memberikan sumbangan pemikiran yang cukup berarti bagi Kantor Kecamatan Malalayang khususnya kepemimpinan Camat dalam meningkatkan prestasi pegawai.

Konsep kepemimpinan (*leadership*) pada dasarnya berasal dari kata “pimpin” yang artinya bimbing atau tuntun. Dari kata “pimpin” melahirkan kata kerja memimpin yang artinya membimbing atau menuntun dan kata benda pemimpin (*leader*) yaitu orang yang berfungsi memimpin, atau orang yang membimbing atau menuntun. Dalam tulisan ini pun perlu dijelaskan juga arti pimpinan adalah mencerminkan kedudukan seseorang atau sekelompok orang pada hierarki tertentu dalam suatu birokrasi formal (*wewenang/authority*) dan tanggungjawab (akuntabilitas).

Kartono (2005:153) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah di rencanakan.

Kepemimpinan adalah suatu faktor kemanusiaan, mengikat suatu kelompok bersama dan memberi motivasi untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya. Tanpa kepemimpinan yang efektif individu-individu maupun kelompok cenderung tidak memiliki arah, tidak puas dan kurang termotivasi.(Fikri, 2008:98) Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi organisasi karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama dengan mana tujuan organisasi dapat dicapai. Pada umumnya kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. (Gitosudarmo, 2008:127-128).

Peran pemimpin informal bisa sama pentingnya dengan pemimpin formal dalam mencapai kesuksesan kelompok. Gaya kepemimpinan menurut Teori Path-Goal (Jalan Tujuan) (Luthans, 2006:557), yaitu sebagai berikut :

1. Kepemimpinan direktif
2. Kepemimpinan suportif
3. Kepemimpinan partisipatif

4. Kepemimpinan berorientasi prestasi

Pemimpin pada hakikatnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Bernadine (2006:3), mendefinisikan kepemimpinan adalah suatu proses yang kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas, atau sasaran, dan mengarahkan organisasi dengan cara membuatnya lebih kohesif dan lebih masuk akal.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan energi yang dapat mempengaruhi dan memberi arahan yang terdapat dalam diri seorang pemimpin sehingga dapat diartikan sebagaimana seorang karyawan menerima, memahami, terpengaruh, dan memberikan penilaian terhadap kepemimpinan atasan. Dalam hal ini kepemimpinan diukur dari empat tipe kepemimpinan yaitu tipe kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif, kepemimpinan yang berorientasi prestasi.

Tannenbaum (1958:96) mengidentifikasi dua kategori gaya yang ekstrim yakni: gaya kepemimpinan otokratis, dan gaya demokratis. Kepemimpinan otokratis dipandang sebagai gaya yang berdasar atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas. Sementara gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Lebih lanjut Tannenbaum (1958:96) dalam artikelnya *How to Choose a Leadership Pattern*, berargumentasi bahwa gaya kepemimpinan otokratis dan demokratis, keduanya merupakan gaya kepemimpinan, dan oleh karenanya merupakan gaya dapat didudukan dalam suatu kontinum dari perilaku pemimpin yang sangat otokratis pada suatu ujung sampai kepada perilaku pemimpin

yang sangat demokratik pada ujung yang lain.

Tannenbaum (1958), ada tujuh model gaya pembuatan keputusan yang dilakukan pemimpin :

- 1) Pemimpin membuat keputusan dan kemudian mengumumkan kepada bawahannya.
- 2) Pemimpin menjual keputusan.
- 3) Pemimpin memberikan pemikiran-pemikiran atau ide-ide, dan mengundang pertanyaan-pertanyaan.
- 4) Pemimpin memberikan keputusan bersifat sementara yang kemungkinan dapat dirubah.
- 5) Pemimpin memberikan persoalan, meminta saran-saran, dan membuat keputusan.
- 6) Pemimpin merumuskan batasan-batasannya, dan meminta kelompok bawahan untuk membuat keputusan.
- 7) Pemimpin mengizinkan bawahan melakukan fungsi-fungsinya dalam batas-batas yang telah dirumuskan oleh pemimpin.

Salah satu usaha yang terkenal dalam rangka mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam manajemen ialah *managerial grid* (Robert, 1964). *Managerial Grid* di sini ditekankan bagaimana manajer memikirkan mengenai produksi dan hubungan kerja dengan manusianya. Bukan ditekankan pada berapa banyak produksi harus dihasilkan, dan berapa banyak ia harus berhubungan dengan bawahannya, melainkan suatu sikap bagi seorang pimpinan untuk mengetahui berapa luas dan ankeanya suatu produksi itu. Dalam hal ini ia harus mengetahui : 1) kualitas keputusan atau kebijakan-kebijakan yang diambil; 2) memahami proses dan prosedur; 3) melakukan penelitian dan kreativitas, 4) memahami kualitas pelayanan stafnya, 5) melakukan efisiensi dalam bekerja, dan 6) meningkatkan volume dari suatu hasil. Lebih lanjut Robert (1964) mengatakan, hal ini meliputi unsur-unsur tertentu seperti : 1)

tingkat komitmen pribadi terhadap pencapaian tujuan; 2) pertahanan harga diri dari pekerja; 3) pendasaran rasa tanggung jawab dan lebih ditekankan pada kepercayaan dibandingkan dengan penekanan keharusan; 4) pemeliharaan pada kondisi tempat kerja; dan 5) terdapatnya kepuasan hubungan antar pribadi.

William (1969:503), dua hal mendasar pada gaya kepemimpinan yakni hubungannya pemimpin dengan tugas dan hubungan kerja, sehingga dengan demikian menjadi gaya kepemimpinan yang cocok dan mempunyai pengaruh terhadap lingkungan.

Likert meneliti perilaku pemimpin dengan melihat dua dimensi, yaitu berorientasi pada bawahan dan berorientasi pada tugas, menghasilkan empat sistem manajemen (Sriwidodo, 2006:97), yaitu :

1. *Eksplorative authoritative*
2. *Benevolent authoritative*
3. *Consultative*
4. *Participative*

Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Fiedler mengidentifikasi faktor-faktor yang ada dalam situasi kerja yang dapat membantu pemimpin dalam menetapkan gaya kepemimpinannya secara efektif, faktor-faktor tersebut adalah:

- a) Hubungan pimpinan dengan anggota/bawahan
- b) Struktur tugas
- c) Kekuasaan Jabatan /kuasa dalam posisinya sebagai pemimpin

Gaya kepemimpinan yang efektif yaitu gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas akan efektif menyelesaikan tugas-tugasnya dalam situasi yang menguntungkan dan dalam situasi yang paling tidak

menyenangkan. Gaya yang berorientasi pada hubungan akan efektif digunakan dalam situasi yang relatif menyenangkan. (Robbins, 2006:440-443).

Prestasi bekerja merupakan salah satu kebutuhan manusia yang terpenting dan selalu ingin dicapai. Prestasi kerja merupakan keadaan dimana seseorang merasa bahwa dia telah dapat menyelesaikan pekerjaannya dan merasa hasil pekerjaannya itu merupakan kebutuhan orang lain (pekerjaan itu berharga).

Pengertian prestasi kerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau ditunjukkan seseorang maupun sekelompok orang di dalam pelaksanaan tugas pekerjaan dengan baik. Artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum dan atau bahkan dapat melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan pada periode tertentu.

John (1988:7), mendefinisikan prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dari pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja mencakup dari kesanggupan dari seseorang bekerja atau melaksanakan tugas dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta kecakapan dalam menggunakan metode kerja yang dikuasai dan diikuti dengan tekun agar dapat mencapai hasil yang bermutu.

Prestasi kerja sebagai suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2002:67) mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya untuk mengetahui prestasi kerja karyawan tersebut

maka perlu adanya penilaian. Adapun yang dimaksud dengan penilaian prestasi kerja menurut Mangkuprawira (2002:223) merupakan proses yang dilakukan perusahaan-perusahaan dalam mengevaluasi kinerja seseorang.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya prestasi kerja (Buchari, 1984:91), yaitu :

1. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan terutama antar pimpinan kerja yang sehari-hari langsung berhubungan dengan para pekerja bawahan.
2. Kepuasan para pekerja terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.
3. Tedapatnya suatu rencana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lainnya, organisasi apabila dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaannya.
4. Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama yang harus diwujudkan secara bersama-sama pula.
5. Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan-kepuasan internal lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan kepada organisasi.
6. Adanya ketenangan jiwa, kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahagiakan diri pribadi dan karir dalam pekerjaan.

Seseorang mempunyai prestasi kerja yang baik akan mendapatkan penghargaan yang lebih tinggi. Bila penghargaan itu dirasakan ada dan memadai maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam posisi yang sesuai dengan prestasi kerja mereka. Di lain pihak bila penghargaan dipandang tidak mencukupi untuk suatu tingkat prestasi kerja mereka, ketidakpuasan kerja tersebut selanjutnya menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja yang akan

datang. Bagaimanapun juga kepuasan kerja perlu untuk memelihara karyawan agar lebih tanggap terhadap lingkungan motivasi yang diciptakan.

Prestasi kerja pegawai baru dapat diketahui setelah dilakukan penilaian-penilaian. Prestasi kerja pegawai ini mempunyai arti penting bagi pegawai mendapat perhatian dari atasannya. Di samping akan menambah gairah kerja pegawai, karena dengan penilaian prestasi ini memungkinkan pegawai yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi tersebut. Dan sebaliknya pegawai yang kurang berprestasi mungkin akan didemosikan.

Untuk dapat mengevaluasi pegawai secara obyektif dan akurat, seseorang penilai harus mampu mengukur tingkat prestasi kerja agar dapat berfungsi sebagai target atau sasaran, sebagai aktivitas pengukuran standar dan sebagai informasi yang dapat digunakan pegawai, dalam mengarahkan usaha-usaha mereka melalui serangkaian prioritas tertentu.

Berdasarkan penjelasan di atas maka penilaian pekerjaan dapat berfungsi sebagai pengukur tanggung jawab karyawan dan sebagai dasar pengembangan karyawan untuk mengukur prestasi kerja.

Pengaruh seorang pemimpin merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai karena pengaruh yang dimiliki oleh pimpinan aktivitas yang utama dimana tujuan organisasi dapat tercapai. Pada umumnya pengaruh kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Pengaruh kepemimpinan yang dapat diterima oleh bawahan, membuat pegawai tidak jenuh dalam menjalankan pekerjaannya sehingga pegawai dapat bekerja lebih berprestasi dan mempercepat tercapainya sasaran lembaga atau perusahaan.

Hasibuan (2001 : 170), bahwa gaya kepemimpinan pada hakikatnya bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

Setiap pemimpin mempunyai kewenangan dan tanggung jawab dalam menentukan seluruh kegiatan diorganisasinya, hal ini sejalan dengan pendapat Sutrisno (2011), setiap manajer atau pimpinan organisasi tertentu memiliki tanggung jawab yang besar dalam seluruh proses yang biasanya termasuk dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan para pegawai yang berada dalam kewenangannya, sehingga dibutuhkan kemampuan dan keterampilan yang tinggi untuk memimpin karyawannya dalam perusahaan.

Hal tersebut diperkuat oleh Jusuf, dkk (2001), yang berpendapat bahwa tugas seorang pemimpin adalah mendorong bawahannya untuk mencapai tujuan. Jadi dalam memimpin pasti terlibat kemampuan seseorang untuk mempengaruhi atau memotivasi orang lain atau bawahannya agar mereka mau melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik. Dalam konteks ini, motivasi menjelaskan suatu aktifitas manajemen atau sesuatu yang dilakukan seorang manajer untuk membujuk atau mempengaruhi bawahannya untuk bertindak secara organisatoris dengan cara tertentu agar dapat menghasilkan kinerja yang efektif.

Dengan mendasarkan pada pengertian di atas maka dapat dikatakan bahwa pemimpin yang efektif ditentukan oleh kemampuannya membaca situasi yang dihadapi dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan menggunakan ciri-ciri kepemimpinan sedemikian rupa agar sesuai dan mampu memenuhi tuntutan situasi yang dihadapi, sehingga para auditor junior mampu dimotivasi dengan baik, dan mampu melaksanakan program kerja yang telah

ditetapkan. Pada umumnya bila seseorang akan melakukan sesuatu jelas ada tujuan tertentu yang hendak dicapainya. Demikian juga halnya dengan perusahaan, tujuan yang hendak dicapai salah satunya adalah prestasi kerja yang optimal.

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah yang mungkin benar dan juga mungkin salah. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiono, 2008:51).

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- Ha : ada pengaruh yang signifikan dan positif antara gaya kepemimpinan Camat terhadap prestasi pegawai Kantor Camat Malalayang.
- Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan dan positif antara gaya kepemimpinan Camat terhadap prestasi pegawai Kantor Camat Malalayang

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan pendekatan korelasi dan regresi. Korelasi adalah untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel X (gaya kepemimpinan) dengan variabel Y (prestasi pegawai). Sedangkan analisis regresi sederhana adalah untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah : Gaya Kepemimpinan dan Prestasi Pegawai. Adapun indikator kepemimpinan menurut Nawawi (2001:135) adalah :

- 1) Kemampuan pemimpin di dalam mengarahkan anggota organisasi :
 - a) Anggota organisasi diberi kesempatan untuk konsultasi kepada pimpinan
 - b) Memberikan keteladanan yang baik

- c) Mampu mengendalikan anggota dalam situasi apapun
 - d) Dalam memberikan instruksi dapat dimengerti anggota
- 2) Dukungan (*support*) dari anggota organisasi :
- a) Peran atau partisipasi untuk organisasi
 - b) Kemampuan untuk melaksanakan tugas keluar atau delegasi

Prestasi Kerja Indikatornya adalah :

- 1) Mutu kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Ketangguhan
- 4) Sikap

Menurut Sugiyono (2008) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili populasi yang akan diambil. Sampel dalam penelitian ini adalah semua Kantor Kecamatan Malalayang, yaitu sejumlah 30 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya (Sugiyono, 2008).

Adapun teknik yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian ini adalah:

- a. Kuesioner
- b. Wawancara
- c. Observasi
- d. Studi Dokumen

Untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian digunakan analisis tabel (tabel frekuensi) dan persentase, dengan mengoperasikan rumus :

$$P = \frac{f}{n_i} \times 100$$

Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya akan digunakan teknik analisis korelasi *product moment*, dengan prosedur analisis sebagai berikut :

- a. Menghitung koefisien korelasi digunakan rumus korelasi r-pearson yang telah dimodifikasi oleh Sudjana (2000) :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

- b. Untuk mengetahui derajat determinasi (daya penentu) dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat, diperoleh dengan cara mengkwadratkan harga/nilai koefisien korelasi, yaitu $(r)^2$.

- c. Untuk uji signifikansi hubungan antara variabel digunakan uji t (t-test) dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Apabila hasil uji korelasi ternyata signifikan, maka akan dilanjutkan dengan analisis regresi sederhana (Sugiyono, 2005) dengan mengikuti langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Menyelesaikan persamaan $\hat{Y} = a + bX$, dimana :

\hat{Y} = Y prediksi

a = konstan (harga Y, dimana X = 0), dengan rumus :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

b = nilai koefisien regresi, dimana rumus :

$$b = \frac{(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

X = harga X yang tidak diketahui.

- b. Melakukan uji model regresi dengan menerapkan analisis keragaman atau analisis variance (uji-F) dan uji signifikansi koefisien regresi dengan menggunakan statistik-t. Penyelesaian semua teknik analisis parametrik digunakan program SPSS 11.5
- c. Hasil uji dinyatakan signifikan pada taraf signifikansi 5% ($\alpha : 0,05$), dan apabila tidak signifikan pada taraf uji 5%, maka akan dicoba dengan taraf uji 1% ($\alpha : 0,01$).

PEMBAHASAN

Hasil analisis korelasi sederhana dimana ingin mengetahui sejauh mana hubungan antara gaya kepemimpinan camat dengan prestasi pegawai menunjukkan hasil yang dapat dikategorikan pada hubungan yang tinggi dimana tingkat korelasi (r) sebesar 0,86 adalah mendekati 1.

Untuk lebih meyakinkan hasil analisis korelasi sederhana, maka hasil korelasi (r) tersebut dikonsultasikan dengan tabel nilai interpretasi dari Guilford ternyata berbeda pada kategori 0,800-0,100 (tinggi). Dengan demikian maka hubungan antara gaya kepemimpinan camat dengan prestasi pegawai adalah tinggi.

Selanjutnya dari hasil perhitungan koefisien determinasi (r^2) atau daya penentu gaya kepemimpinan camat terhadap prestasi pegawai adalah $r^2 = 0,73$ atau 73%, sedangkan sisanya sebesar 27% dipengaruhi faktor lain.

Dari hasil uji signifikansi dengan menggunakan uji t, diperoleh nilai $t_{uji} = 8,75$ sedangkan $t_{tabel} = 1,701$. Dengan demikian menunjukkan bahwa $t_{uji} > t_{tabel}$. Oleh karena itu maka dapatlah dikatakan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan camat dengan prestasi pegawai adalah signifikan.

Lebih lanjut dalam penelitian ini mempermasalahakan apakah gaya kepemimpinan camat berpengaruh terhadap prestasi pegawai di Kantor Camat

Malalayang? Untuk menjawab permasalahan tersebut diajukan rumusan hipotesis sebagai berikut : terdapat pengaruh gaya kepemimpinan camat terhadap prestasi pegawai di Kantor Camat Malalayang.

Dari hasil analisis regresi sederhana diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 4,86 + 0,74 X$$

Dalam persamaan regresi sederhana tersebut, nilai koefisien arah regresi (b) sebesar 0,74 bertanda positif yang bermakna bahwa apabila gaya kepemimpinan dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan diikuti oleh kenaikan prestasi pegawai sebesar 0,74 atau 74%. Kemudian nilai koefisien konstanta (a) adalah sebesar 4,86 hal tersebut bermakna bahwa jika tidak ada perubahan dalam hal gaya kepemimpinan camat maka peningkatan prestasi pegawai hanyalah sebesar 4,86 skala.

Berdasarkan hasil analisis regresi tersebut maka dapat diprediksi bahwa prestasi pegawai akan bertambah atau meningkat secara berarti apabila gaya kepemimpinan seorang camat lebih ditingkatkan, maka dapat dipastikan prestasi pegawai akan lebih baik atau meningkat secara signifikan.

Dari keseluruhan hasil analisis baik analisis korelasi maupun analisis regresi seperti yang telah diuraikan di atas, maka dapatlah dikatakan bahwa gaya kepemimpinan camat dapat memberikan pengaruh atau berdampak positif terhadap peningkatan prestasi pegawai.

Dengan demikian hasil penemuan dalam penelitian ini secara tidak langsung dapat memberikan dukungan terhadap beberapa teori yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi pegawai.

Kepemimpinan adalah suatu faktor kemanusiaan, mengikat suatu kelompok bersama dan memberi motivasi untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya. Tanpa kepemimpinan yang efektif individu-individu maupun

kelompok cenderung tidak memiliki arah, tidak puas dan kurang termotivasi. (Fikri, 2008:98) Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi organisasi karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama dengan mana tujuan organisasi dapat dicapai. Pada umumnya kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. (Gitosudarmo, 2008:127-128).

Fiedler dalam (Robbins, 2006:440) menjelaskan bahwa keberhasilan kepemimpinan mengacu pada interaksi antara gaya kepemimpinan dengan para anggota serta situasinya. Lebih lanjut (Robbins, 2006:440) menjelaskan ada dua faktor sasaran yang meliputi: identifikasi faktor-faktor yang sangat penting di dalam situasi, dan memperkirakan gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan yang paling efektif di dalam situasi.

Fiedler berasumsi bahwa gaya kepemimpinan individu bersifat tetap. Jika situasi menuntut pemimpin yang berorientasi-tugas sedangkan orang dalam posisi kepemimpinan itu berorientasi-hubungan, apakah situasi itu harus dimodifikasi atau pemimpin itu digeser dan digantikan agar efektivitas optimum dicapai. Fiedler mengelompokkan seorang pemimpin ke dalam gaya kepemimpinan yang berorientasi pada orang (hubungan) dan yang berorientasi pada tugas.

Menurut Nawawi (2001:135) fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi interaksi sosial yang harus diperhatikan yakni :

1. Dimensi Kemampuan Pemimpin
Mengarahkan (*Direction*)

Dimensi ini merupakan aktivitas yang berisi tindakan-tindakan pemimpin dalam interaksi dengan anggota organisasinya, yang mengakibatkan semuanya berbuat sesuatu di bidangnya masing-masing yang tertuju pada tujuan organisasi. Dimensi ini tidak boleh

dilihat dari segi aktivitas pemimpin, tetapi nampak dalam aktivitas anggota organisasinya. Dimensi ini terdiri dari 4 (empat) fungsi yakni :

c) Fungsi Instruktif

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah, namun harus komunikatif karena sekurang-kurangnya harus dimengerti oleh anggota organisasi yang menerima perintah.

d) Fungsi Konsultatif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah, karena berlangsung dalam bentuk interaksi antara pemimpin dan anggota organisasinya. Fungsi ini dapat diwujudkan pemimpin dalam menghimpun bahan sebagai masukan (*input*) apabila akan menetapkan berbagai keputusan penting dan bersifat strategis.

e) Fungsi Partisipasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin harus berusaha mengaktifkan setiap anggota organisasinya, sehingga selalu terdorong untuk selalu berkomunikasi, baik secara horizontal, maupun vertikal. Setiap anggota didorong agar aktif dalam melaksanakan tugas pokoknya, sesuai dengan posisi/jabatan dan wewenangnya masing-masing. Kondisi partisipasi anggota akan meningkatkan efisiensi penyelesaian masalah, penetapan keputusan dan penyelesaian tugas pokok yang terarah pada pencapaian tugas.

f) Fungsi Delegasi

Fungsi delegasi adalah fungsi pemimpin dalam melimpahkan sebagian wewenangnya kepada staf pimpinan yang membantunya. Fungsi pendelegasian pada dasarnya berarti persetujuan atau pemberian izin pada anggota organisasi dalam posisi untuk menetapkan keputusan.

2. Dimensi Tingkat Dukungan (*Support*) dari anggota organisasinya.

Dimensi ini terbentuk keikutsertaan (keterlibatan) anggota organisasi dalam kegiatan-kegiatan melaksanakan tugas-tugas pokoknya, yang terdiri dari 2 (dua) fungsi yakni :

a) Fungsi Pengendalian

Fungsi ini cenderung bersifat komunikasi satu arah, namun akan lebih efektif jika dilaksanakan melalui komunikasi dua arah. Fungsi ini dilaksanakan melalui kegiatan kontrol atau pengawasan, bimbingan kerja, memberikan penjelasan dan contoh dalam kerja, latihan di lingkungan organisasi lain. Pengawasan yang bersifat pengendalian dilakukan pada saat kegiatan berlangsung, dengan maksud preventif yakni mencegah terjadinya penyimpangan atau kekeliruan dalam melaksanakan keputusan atau perintah pimpinan.

b) Fungsi Keteladanan

Para pemimpin merupakan tokoh utama di lingkungan masing-masing. Seorang pucuk pimpinan diantara para pemimpin yang membantunya dan orang-orang yang dipimpin lainnya, merupakan tokoh sentral yang menjadi pusat perhatian. Seorang pemimpin harus mampu memberikan teladan yang baik bagi para bawahannya, dan menghiasi dirinya dengan sifat-sifat terpuji. Karena sikap dan perilaku pemimpin selalu dapat dirasakan dan diamati orang-orang yang dipimpinnya, dalam interaksi antar sesamanya setiap hari.

Temuan dalam penelitian ini dimana gaya kepemimpinan camat berpengaruh terhadap prestasi pegawai di Kantor Kecamatan Malalayang.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebagaimana yang telah dikemukakan di atas, maka dapatlah dikemukakan kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan Camat Malalayang berpengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai pada taraf signifikansi 0,05%. Berdasarkan analisis korelasi diketahui nilai r sebesar 0,73 yang menunjukkan korelasi antara gaya kepemimpinan dan prestasi kerja pegawai adalah positif. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai kantor Kecamatan Malalayang adalah 73%, sedangkan sisanya sebesar 27% dipengaruhi faktor lain.
2. Gaya Kepemimpinan Camat di Kantor Kecamatan Malalayang berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, walaupun tidak sepenuhnya prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh pimpinan. Akan tetapi sebuah lembaga/organisasi, dengan adanya seorang pimpinan sangat dibutuhkan dan mempunyai peran yang sangat penting terhadap prestasi kerja pegawainya.
3. Prestasi pegawai akan bertambah atau meningkat secara berarti apabila gaya kepemimpinan seorang camat lebih ditingkatkan, maka dapat dipastikan prestasi pegawai akan lebih baik atau meningkat secara signifikan.

Saran

1. Diharapkan bagi Camat Malalayang untuk membuat kebijakan pada kantor Kecamatan Malalayang yang bisa mempertahankan indikator-indikator dari kepemimpinan yang ada sekarang dan diharapkan di masa mendatang lebih ditingkatkan lagi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya agar lebih produktif lagi.

2. Camat Malalayang sebagai seorang pimpinan harus selalu evaluasi diri agar sistem kepemimpinan yang diterapkan selama ini lebih mengena, tepat sasaran dan diharapkan kedepannya akan semakin baik dan semakin memberikan manfaat kepada masyarakat yang lebih luas lagi.
3. Beberapa hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai adalah sebagai berikut :
 - a. Peningkatan gaji dan pemberian bonus kepada pegawai yang berprestasi.
 - b. Memberi kesempatan secara obyektif kepada pegawai untuk mengembangkan diri. Misalnya melalui pelatihan-pelatihan dan training.
 - c. Meningkatkan hubungan baik dan kekeluargaan antara pimpinan dan pegawai sehingga suasana kerja terasa nyaman.
 - d. Untuk pegawai kantor kecamatan, dari hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan acuan untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja, walaupun tidak harus selalu diawasi oleh pimpinan. Seorang pegawai diharapkan dapat menjalin kerja sama yang solid dan menjalin komunikasi yang aktif antara atasan dengan pegawai lain, dan mempunyai pemikiran yang sifatnya membangun demi kemajuan kantor kecamatan Malalayang.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernadine R. Wirjana dan Susilo Supardo, 2006. *Kepemimpinan : Dasar-Dasar dan Pengembangannya*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Buchari, Zainun, 1984. *Manajemen dan Motivasi*, Jakarta : Balai Pustaka.
- Fikri, 2008. *Pengaruh Tipe Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap motivasi Kerja Pegawai Kecamatan Lowokwaru Kota Malang*, Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol. 6 No. 1
- Gitosudarmo, I., Sudita, I., Nyoman. 2008. *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Hadari Nawawi, 2001. *Kepemimpinan Menurut Islam*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Jusuf Udaya dan Kadarman, A. M., 2001, *Pengantar Ilmu Manajemen*, PT Prenhallindo.
- John Suprihanto, 1988. *Penilaian Pelaksanaan dan Pengembangan Karyawan*, Yogyakarta : BPFE.
- Kartono, Kartini. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali 1998
- Luthans, Fred, 2006. *Perilaku Organisasi*, Jilid 10, Jogjakarta : ANDI
- M. Tolhah Hasan, 1998. *Prospek Islam Dalam Menghadapi Tantangan Zaman*. Jakarta : Lantabora Press.
- Mangkunegara, Prabu, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafri, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia.

PT Indeks Kelompok GRAMEDIA.
Jakarta.

Robi Toni, 2008. *Kepemimpinan Yang Efektif Dalam Organisasi*, Artikel Pusdiklat Bea dan Cukai.

Robert R. Blake, Jane S. Mouton, 1964. *The Managerial Grid*, Houston, Texas, Gulf Publishing Co.

Robert Tannenbaum, Warren H. Schmidt, 1958. *How to Choose a Leadership Pattern*, Harvard Business Review.

Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta.

Sriwidodo, U., 2006. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Bawahan (Studi Empiris pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang)*, Jurnal Fokus Ekonomi Vol. 1, No. 2

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Jakarta : Kencana Prenada Media Grup

Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Willaim J. Reddin, 1969. *Managerial Organizational Change*, New York, McGraw-Hill.