

Artikel Penelitian

**GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DINAS DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR  
PERHUBUNGAN KABUPATEN TANAH BUMBU**

Artikel Penelitian Ilmiah  
Diajukan Untuk Melengkapi Persyaratan Dalam  
Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Publik

Oleh :  
**M. PUTRANUARI RAMADHAN**  
NPM 16.12.0282



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK  
UNIVERSITAS ISLAM KALIMANTAN  
MUHAMMAD ARSYAD AL BANJARI  
BANJARMASIN  
2019**

# GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DINAS DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PERHUBUNGAN KABUPATEN TANAH BUMBU

Oleh : M. PUTRANUARI RAMADHAN

## FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

---

### ABSTRACT

M. Putranuari Ramadhan, NPM 16.12.0282. Leadership Style of the Head of Service in Improving Employee Performance at Tanah Bumbu District Transportation Office. The background of this research was conducted, because today the influence of leadership style is very dominant on improving employee performance in the Office of Transportation of Tanah Bumbu Regency.

The purpose of this study was intended to find out how the leadership style of improving employee performance in the Office of Transportation at Tanah Bumbu Regency.

The benefits of the research are expected to be useful for developing the concept of leadership style on improving employee performance in the Tanah Bumbu District Office of Transportation.

The research method used in this research is descriptive-correlational research method. Descriptive-correlational research means the researcher tries to describe and then tries to relate the relationship between the independent variables to the dependent variable

The inhibiting factors of leadership style on improving employee performance, are; the still lack of facilities and infrastructure facilities that support employee performance improvement; Leadership Style that implements closed communication is still less effective; there are still rules that are not obeyed by employees; the work environment that does not support smooth operations; and there is still a lack of employee responsibility for the work given.

While uvaya which is done in overcoming these obstacles is. Facilities and infrastructure facilities must always be improved; Leadership style must implement open communication; The rules made must be enforced indiscriminately; must be able to create a work environment that can support smooth operations; The applied leadership style must be able to provide employees with a sense of responsibility towards their work.

The results of the study, showed that the Leadership Style on employee performance, was felt to have run well and democratically, where every policy and decision made by the leadership, the results of the questionnaire or respondent's response showed that most respondents admitted that they always involved their employees and this could improve the performance of their employees.

**Keywords: Leadership Style and Performance Pagawai**

## ABSTRAK

**M. Putranuari Ramadhan, NPM 16.12.0282.** Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Perhubungan Kabupaten Tanah Bumbu. Latar belakang penelitian ini dilakukan, dikarenakan dewasa ini pengaruh gaya kepemimpinan sangat dominan sekali terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Tanah Bumbu.

Tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Tanah Bumbu.

Manfaat penelitian diharapkan berguna untuk mengembangkan konsep Gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Tanah Bumbu.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif-korelasional. Penelitian deskriptif-korelasional artinya peneliti berusaha menggambarkan dan kemudian mencoba menghubungkan adanya kaitan antara variabel independen terhadap variabel dependen

Faktor penghambat gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai, adalah; masih kurangnya fasilitas sarana dan prasarana yang menunjang peningkatan kinerja pegawai; Gaya Kepemimpinan yang menerapkan komunikasi tertutup masih kurang efektif; masih adanya peraturan yang tidak ditaati pegawai; terhadap lingkungan kerja yang tidak mendukung kelancaran operasional; dan masih kurangnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan.

Sedangkan upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan tersebut adalah. Fasilitas sarana dan prasarana harus selalu ditingkatkan; Gaya Kepemimpinan harus menerapkan komunikasi terbuka; Peraturan yang dibuat harus ditegakkan tanpa pandang bulu; harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang dapat mendukung kelancaran operasional; Gaya kepemimpinan yang diterapkan harus dapat memberikan rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian, menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, dirasakan sudah berjalan dengan baik dan demokratis, dimana setiap kebijakan dan keputusan dilakukan pimpinan, dari hasil angket atau tanggapan responden menunjukkan sebagian besar responden mengakui bahwa selalu melibatkan pegawainya dan ini dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai**

### **Pendahuluan**

Kualitas dari gaya Kepala Dinas memimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dari keberhasilan atau kegagalan organisasi. Demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi faktor yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Hal ini akan membawa konsistensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi pegawai dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Akibat terjadinya interaksi dengan karakteristik masing-masing serta banyak kepentingan yang membentuk gaya hidup, pola perilaku, dan etika kerja, yang kesemuanya akan mencirikan kondisi suatu organisasi. Sehingga setiap individu dalam organisasi tidak lepas dari hakekat nilai-nilai budaya yang dianutnya, yang akhirnya akan bersinergi dengan perangkat organisasi, teknologi,

sistem, strategi dan gaya hidup kepemimpinan. Sehingga pola interaksi sumber daya manusia dalam organisasi harus diseimbangkan dan diselaraskan agar organisasi dapat tetap eksis. Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para manajernya (pimpinan). Bila pimpinan mampu melaksanakan dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buah. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah pencapaian tujuan organisasi. Gaya Kepemimpinan dalam hal ini gaya yang dilakukan Kepala Dinas Perhubungan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap pegawai agar dapat meningkatkan kinerja dan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi. Ketika pemimpin menunjukkan kepemimpinan yang baik, para pegawai akan berkesempatan untuk mempelajari perilaku yang tepat untuk berhadapan dengan pekerjaan mereka. Demikian pula halnya dengan birokrasi publik, pemimpin memegang peranan yang sangat strategis. Berhasil atau tidaknya birokrasi publik menjalankan tugas-tugasnya sangat ditentukan oleh kualitas pimpinannya, karena kedudukan pemimpin sangat mendominasi semua aktivitas yang dilakukan. Dalam organisasi publik, bawahan bekerja selalu tergantung pada pola gaya kepemimpinannya. Bila gaya kepemimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Gaya Kepemimpinan bias menjadi sebagai kemampuan dalam membawa yang arah yang dipimpnannya, sehingga sangat berpengaruh dan dapat memotivasi bawahannya. Kemampuan mempengaruhi akan menentukan cara yang digunakan pegawai dalam mencapai hasil kerja. Hal ini didasari pada argument bahwa seorang pemimpin memiliki otoritas dalam merencanakan, mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mengawasi perilaku pegawainya. Pemimpin organisasi dapat mempengaruhi perilaku dengan cara menciptakan sistem dan proses organisasi yang sesuai kebutuhan, baik kebutuhan individu, kebutuhan kelompok maupun kebutuhan organisasi. Penelitian ini kemudian mengidentifikasi hubungan (baik korelasional maupun prediktif) antara penggunaan perilaku kepemimpinan dengan kinerja pegawai, kepuasan kerja pegawai dan komitmen organisasi. Penelitian ini mendukung adanya hubungan positif antara penggunaan perilaku kepemimpinan dengan kinerja pegawai, kepuasan kerja pegawai dan komitmen organisasi. Dalam lingkungan instansi pemerintah dikenal adanya budaya kerja Budaya kerja aparatur negara dan diharapkan akan bermanfaat bagi pribadi aparatur negara maupun unit kerjanya, dimana secara pribadi memberi kesempatan berperan, berprestasi dan aktualisasi diri, sedangkan dalam kelompok dapat meningkatkan kualitas kinerja bersama. Komitmen organisasi didefinisikan oleh beberapa peneliti sebagai ukuran dari kekuatan identitas dan keterlibatan pegawai dalam tujuan dan nilai-nilai organisasi. Komitmen organisasi didapatkan sebagai indikator yang lebih baik dari "*leavers*" dan "*stayers*" daripada kepuasan kerja. Setiap pegawai dalam organisasi harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian misi, visi, dan tujuan organisasi. Dalam organisasi sektor publik, ikatan batin antara pegawai dengan organisasi dapat dibangun dari kesamaan misi, visi, dan tujuan organisasi, bukan sekedar ikatan kerja. Ikatan mereka untuk bekerja di instansi pemerintah bukan sekedar gaji, namun lebih pada ikatan batin misalnya ingin menjadi abdi negara dan abdi masyarakat, status sosial, dan sebagainya. Sehingga bila setiap pegawai memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan prestasi terbaik bagi negara dan pelayanan terbaik pada masyarakat, maka tentunya kinerja sektor publik akan meningkat. Peningkatan kinerja akan terjadi jika organisasi bergerak dari pendekatan berorientasi kontrol tradisional terhadap manajemen tenaga kerja, organisasi pada

umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individu mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Penilaian kinerja merupakan kegiatan mengukur atau menilai untuk menetapkan seorang pegawai atau karyawan sukses atau gagal dalam melaksanakan pekerjaannya dengan menggunakan standar pekerjaan sebagai tolok ukurnya. Penilaian kinerja di lingkungan pegawai negeri sipil (PNS) dikenal dengan sebutan penilaian pelaksanaan pekerjaan (Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979). Dimana dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai dengan dimoderasi oleh budaya organisasi. Dengan mengidentifikasi dan meneliti berbagai faktor, diharapkan diperoleh gambaran tentang hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini mencoba melakukan kajian faktor-faktor tersebut yaitu pengaruh gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Dinas Perhubungan. Oleh sebab itu penelitian ini mengambil judul: “Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Perhubungan Kabupaten Tanah Bumbu “.Melihat masih rendahnya komitmen kinerja pegawai pada organisasi di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Tanah Bumbu dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakatnya, ternyata tidak hanya kurang absensi kehadirannya dalam pekerjaannya, tetapi ternyata gaya kepemimpinan ikut berperan dalam memberikan kenaikan dan penurunan kinerja pegawai tersebut. Gaya Kepemimpinan dianggap harus mempunyai wibawa dan kedisiplinan kerja yang tinggi dalam memberikan contoh yang baik kepada bawahannya, sedangkan budaya organisasi harus diarahkan membiasakan diri seorang pegawai yang merupakan abdi masyarakat untuk meninggalkan kebiasaan-kebiasaan dalam hal-hal buruk, seperti budaya tidak menghargai waktu, menganggap permasalahan besar dikesil-kecilkan, rasa tanggung jawab kurang dsb. Dengan mempertimbangkan berbagai hal yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Tanah Bumbu, akhirnya dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Tanah Bumbu?
2. Faktor yang menjadi penghambat Gaya Kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Tanah Bumbu?
3. Upaya-upaya apa saja yang dilakukan terhadap Gaya Kepemimpinan tersebut dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Tanah Bumbu?

### **Metodologi Penelitian**

#### **Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan desain penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (Library Research), yaitu penulis menyimak dan menelaah buku-buku yang berhubungan dengan obyek penelitian, yakni yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Tanah Bumbu.
2. Penelitian Lapangan (Field Research), yakni penulis dalam melakukan penelitian ini langsung dengan menggali data-data yang ada lapangan.

#### **Jenis Penelitian**

Penulis dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif-korelational. Penelitian deskriptif-korelational artinya peneliti berusaha menggambarkan dan kemudian mencoba menghubungkan adanya kaitan antara variabel independen terhadap variabel dependen. (Sugiyono, 2013).

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Tanah Bumbu, di Jalan Jenderal Kersik Putih South Kalimantan 72273, Kecamatan Batulicin, Kabupaten Tanah Bumbu, Kalimantan Selatan. Telp. 0518 – 71743.. Penelitian dilakukan mulai bulan September 2019 sampai dengan bulan Desember 201

### **Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Penentuan populasi penelitian ini yakni penulis langsung mengadakan wawancara dan angket questioner tertutup dengan pimpinan beserta pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Tanah Bumbu, dengan jumlah pegawai secara keseluruhannya sebanyak 231 pegawai.

#### **2. Sampel**

Berdasarkan dari jumlah populasi tersebut dilakukan penarikan sampel secara purposive (penarikan sampel sesuai dengan keperluan penelitian), yaitu sebanyak 40 orang, karena dapat mewakili seluruh bagian pegawai yang ada di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Tanah Bumbu, dengan perincian sebagai berikut :

Bagian Umum	4 Orang
Bagian Humas & Protokol	4 Orang
Bagian Tata Pemerintahan	4 Orang
Bagian Tata Usaha	4 Orang
Bagian Organisasi	4 Orang
Bagian Pertanahan	4 Orang
Bagian Keuangan	4 Orang
Bagian Perekonomian	4 Orang
Bagian Humas & HAM	4 Orang
Bagian Kesra	4 Orang
Jumlah	40 Orang

Jadi jumlah responden secara keseluruhan yang di anggap penulis dapat mewakili populasi yang ada di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Tanah Bumbu, berjumlah 40 Responden.

### **Pengumpulan dan Analisis Data**

#### **1. Pengumpulan data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini, data dibagi menjadi dua jenis yaitu data primer dan data skunder. Kedua jenis data tersebut dikumpulkan dengan cara:

- a. Data primer, data yang berkaitan dengan variabel penelitian ini dikumpulkan secara langsung dari responden dengan menggunakan instrumen yang telah dipersiapkan (kuesioner).
- b. Data sekunder, data mengenai wilayah, struktur organisasi, dan lain lain yang berkaitan dengan masalah penelitian ini diambil dari dokumen instansi terkait (Kantor Statistik dan Kantor Pemda. Kab. Tanah Bumbu ).

#### **Analisis Data**

Data dan informasi yang diperoleh dalam penelitian ini selanjutnya akan dicari nilai-nilai kualitas, yang dengan nilai-nilai kualitas tersebut akan dapat dilakukan analisa dengan menggunakan kerangka teoritis, sehingga berdasarkan hasil analisis ini nantinya akan diperoleh kesimpulan secara induktif.

Analisis data, dalam rangka memahami hasil data yang dikumpulkan, maka untuk menganalisis datanya digunakan analisis statistika sederhana yaitu menggunakan tabel frekuensi, dengan rumus sederhana : yaitu rumus Persentase.  $p = f/n \times 100 \%$

Keterangan:

p = persen

f = frekuensi

n = jumlah sampel

Kemudian dari analisis tersebut diatas, diinterpretasikan atau ditafsirkan sesuai dengan teori-teori yang dikuasai oleh peneliti.

### **Analisis dan Pembahasan**

#### **1. Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai**

Untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Tanah Bumbu, seringkali juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Berkaitan dengan itu, gaya kepemimpinan baik secara langsung maupun tidak langsung mempunyai pengaruh yang positif terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawainya. Dari beberapa gaya yang di tawarkan para ahli, maka gaya kepemimpinan situasional yang paling baru dan sering di gunakan pemimpin saat ini. Gaya kepemimpinan situasional dianggap para ahli manajemen sebagai gaya yang sangat cocok untuk diterapkan dalam suatu budaya organisasi saat ini. Sedangkan untuk bawahan yang tergolong pada tingkat kematangan yaitu bawahan yang tidak mampu tetapi berkemauan, maka gaya kepemimpinan yang seperti ini masih pengarahannya, karena kurang mampu, juga memberikan perilaku yang mendukung. Dalam hal ini pimpinan-pemimpin perlu membuka komunikasi dua arah (*two way communications*), yaitu untuk membantu bawahan dalam meningkatkan motivasi kerjanya. Selanjutnya, yang mampu tetapi tidak mau melaksanakan tugas/tanggung jawabnya. Bawahan seperti ini sebenarnya memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan, akan tetapi kurang memiliki kemauan dalam melaksanakan tugas. Untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, dalam hal ini pemimpin harus aktif membuka komunikasi dua arah dan mendengarkan apa yang diinginkan oleh bawahan. Sedangkan gaya delegasi adalah gaya yang cocok diterapkan pada bawahan yang memiliki kemauan juga kemampuan dalam bekerja. Dalam hal ini pemimpin tidak perlu banyak memberikan dukungan maupun pengarahannya, karena dianggap bawahan sudah mengetahui bagaimana, kapan dan dimana mereka harus melaksanakan tugas/tanggung jawabnya. Dengan penerapan gaya kepemimpinan situasional ini, maka bawahan atau anggotanya merasa diperhatikan oleh pemimpin, sehingga diharapkan kinerja anggotanya akan meningkat. Untuk memacu kinerja pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Tanah Bumbu, perlu juga dipertimbangkan model atau gaya *Gaya Managerial Grid*. Dan budaya organisasi yang sesungguhnya, gaya managerial grid lebih menekankan kepada pendekatan dua aspek yaitu aspek produksi dan aspek orang-orang atau individual. Pemimpin yang baik adalah lebih memperhatikan terhadap produksi yang akan dicapai maupun terhadap orang-orang dalam organisasi tersebut. Pimpinan atau Manajer seperti ini tidak terlalu menciptakan target produksi yang akan dicapai, tetapi juga tidak mempunyai perhatian yang tidak terlalu menyolok kepada orang-orang. Penelitian tentang elemen-elemen organisasi seperti gaya kepemimpinan, yang dihubungkan dengan kinerja pegawai telah banyak dilakukan, dimana dalam rangka mencapai tujuan organisasi, elemen-elemen tersebut di atas tidak dapat berdiri sendiri, melainkan secara bersama-sama ikut memberikan kontribusi pada pencapaian keunggulan kompetitif yang pada akhirnya akan membantu pencapaian tujuan utama organisasi yaitu kinerja pegawai pada organisasi yang tinggi. Gaya kepemimpinan melibatkan lebih dari sekedar menggunakan kekuasaan dan menjalankan wewenang, serta ditampilkan pada tingkat yang berbeda. Pada tingkat individu, misalnya, kepemimpinan melibatkan pemberian nasehat, bimbingan, inspirasi, dan motivasi. Para pemimpin membangun tim, menciptakan kesatuan, dan menyelesaikan perselisihan di tingkat kelompok, dan pada akhirnya pemimpin membangun budaya dan menciptakan perubahan dalam organisasi. Dalam memelihara komitmen organisasi, peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan, dan gaya kepemimpinan yang efektif menjadi syarat utama. Gaya pemimpin yang

efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki. Temuannya menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan yang meliputi membangun kepercayaan, memberikan inspirasi, visi, mendorong kreativitas dan menekankan pengembangan berpengaruh secara positif pada komitmen afektif terhadap peningkatan kinerja pegawainya. Selanjutnya, untuk menganalisis data penelitian mengenai sejauhmana peranan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Tanah Bumbu, yang dikumpulkan dari kuesioner yang disebarkan di lapangan, sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan, maka data yang berhasil terkumpul untuk dijadikan sampel berjumlah 40 orang responden. Kemudian, dari jawaban 40 responden yang mempunyai tanggapan responden paling tinggi tersebut, dihitung, ditabulasi, dan kemudian dianalisis, yang hasilnya dapat digambarkan dalam beberapa tabel yang tersebut dibawah ini.

Tabel 9

Bagaimana cara pemimpin dalam pengambilan keputusan ketika terdapat musibah atau bencana yang terjadi dilingkungan

Alternatif jawaban	F	%
Bermusyawarah dengan bawahan	28	70.0
Tidak Tahu	7	17.5
Mengambil keputusan sendiri	5	12.5
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, 2019

Dari tabel 9 tersebut diatas, yang menyatakan bagaimana cara pemimpin dalam pengambilan keputusan ketika terdapat musibah atau bencana yang terjadi dilingkungan? Ternyata ada sebanyak 12.5 % responden, yang menyatakan pimpinan mengambil keputusan sendiri, kemudian ada 70 % responden yang menyatakan pimpinan bermusyawarah dengan bawahan dan sebanyak 17.5 % responden menyatakan tidak tahu. Dari analisis diatas ternyata lebih dari 50 % responden tepatnya 70 % atau 28 responden dari 40 responden menyatakan bahwa cara pemimpin dalam pengambilan keputusan ketika terdapat musibah atau bencana yang terjadi dilingkungan, pemimpin selalu bermusyawarah dengan bawahan yang terkait, berarti pimpinan di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Tanah Bumbu telah menerapkan sistem kepemimpinan demokratis. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pimpinan di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Tanah Bumbu selalu menginginkan kebersamaan dalam menangani masalah bencana dan musibah yang terjadi di daerah Kabupaten Tanah Bumbu.

## 2. Faktor Yang Menjadi Penghambat Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang menjadi hambatan dari gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Tanah Bumbu, meliputi beberapa faktor berikut ini:

- a. Kurangnya fasilitas, sarana dan prasarana, sehingga dapat menghambat pemberian motivasi dari pimpinan, jadi bagaimana pun juga gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Tanah Bumbu, sulit diterima dalam peningkatan kinerja pegawainya.



- b. Gaya Kepemimpinan yang diterapkan tidak menjalankan sistem komunikasi terbuka, ini dapat memberikan rasa curiga dari pegawainya, sehingga rasa kepercayaan dan keterbukaan kepada pimpinan akan menjadi sulit ditemukan di kantor ini.
- c. Kurangnya ketaatan pegawai terhadap peraturan yang diterapkan pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Tanah Bumbu, dapat berimbas kepada kurangnya kepercayaan terhadap kebijakan pimpinan di kantor ini.
- d. Kurangnya lingkungan kerja yang mendukung kelancaran operasional, dapat menghambat pemberian motivasi pimpinan kepada bawahannya, sehingga bagaimanapun gaya kepemimpinan yang diterapkan di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Tanah Bumbu, selalau tidak berjalan mulus, malah selalu mendapat rintangan dan tantangan dari pegawainya.
- e. Kurangnya tanggung jawab yang diemban pegawai dalam menyelesaikan tugas, juga dianggap dapat penyebab hambatan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawainya, bagaimana tidak tanggung jawab adalah sesuatu amanah yang diberikan organisasi atau perusahaan supaya organisasi dapat memberikan tujuan dan harapan yang diinginkan oleh organisasi tersebut.

### **3. Upaya yang Dilakukan Dalam Mengatasi Hambatan-hambatan**

Kewajiban seorang pimpinan adalah memperhatikan pegawainya sebagai komitmen terhadap proses peningkatan kinerja pegawai tersebut. Pembinaan pegawai sekretariat daerah akan berdampak pada penyelesaian tugas dan tanggung jawab bawahan dalam bekerja dan menyelesaikan proses pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Sebagai keseluruhan dari organisasi maka harus saling bekerjasama dalam pencapaian tujuan yang baik, tujuan pribadi maupun tujuan organisasi. Dalam hal ini pimpinan Kepala Dinas Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Tanah Bumbu harus mampu mengerahkan segala kemampuannya untuk mempengaruhi pegawainya agar kinerja pegawainya tersebut dapat ditingkatkan demi tercapainya tujuan dan budaya organisasi. Kewajiban yang harus juga dilaksanakan oleh Kepala Dinas adalah memperhatikan bawahan sebagai komitmen terhadap proses peningkatan kinerja pegawainya dalam pencapaian tujuan, baik tujuan pribadi maupun tujuan organisasi. Upaya yang dapat dilakukan pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawainya Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Tanah Bumbu adalah sebagai berikut :

- a. Fasilitas sarana dan prasarana harus selalu ditingkatkan kalau perlu ditambah, karena fasilitas sekarang masih dirasakan kurang, sehingga sesuatu yang dapat menghambat kinerja pegawai akan berkurang, dan nantinya gaya kepemimpinan yang diterapkan tentunya akan berjalan dengan baik dan lancar.
- b. Gaya Kepemimpinan harus diubah, artinya gaya kepemimpinan yang dulu jarang menerapkan komunikasi terbuka harus saatnyalah gaya kepemimpinan menggunkan komunikasi terbuka, guna menghindari saling curiga sesama pegawai dan agar terjaga gaya kepemimpinan yang bersifat akuntabilitas guna memberikan citra good governance dan clean government (keuangan yang sehat dan pemerintah yang bersih).
- c. Peraturan harus tegas dilaksanakan, apabila ada pegawai yang melanggar harus ditindak tegas tidak pandang bulu, guna memberikan efek jera terhadap pegawai serta memberikan pengaruh dan wibawa terhadap gaya kepemimpinan yang dilaksanakan di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Tanah Bumbu.
- d. Lingkungan kerja diciptakan supaya dapat mendukung kelancaran operasional, bukan sebaliknya, sehingga saatnyalah pengaruh dari gaya kepemimpinan harus dapat memberikan kenyamanan berkerja para pegawainya, sehingga dapat memberikan peningkatan kinerja pegawainya dan selanjutnya akan memberikan banyak keuntungan pula terhadap organisasi atau kantornya, dalam hal ini memberikan

kelancaran operasional terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

- e. Gaya kepemimpinan harus dapat memberikan rasa tanggung jawab terhadap pegawainya, terutama dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kantor, sehingga kinerja pegawai akan meningkat pula.

### **Kesimpulan**

1. Terhadap Gaya Kepemimpinan dalam peningkatan kinerja pegawai. Dari pengamatan penulis, bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang diterapkan di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Tanah Bumbu, dirasakan sudah berjalan dengan baik dan demokratis, dimana setiap kebijakan dan keputusan dilakukan pimpinan dengan gaya kepemimpinannya selalu dapat meningkatkan kinerja pegawainya, dari hasil angket atau tanggapan responden menunjukkan sebagian besar responden mengakui bahwa selalu melibatkan pegawainya dan ini dapat meningkatkan kinerja pegawainya, adapun yang menyatakan hal tersebut dapat dilihat dari kesimpulan seperti, yaitu : terhadap gaya kepemimpinan di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Tanah Bumbu, terutama yang berkaitan dengan kesejahteraan pegawai selalu menerima masukan atau pendapat dari para pegawainya; Gaya kepemimpinan selalu bermanfaat dalam menerima saran atau masukan dari pegawainya; Gaya kepemimpinan dapat memberikan hubungan yang lebih baik, terutama antara pimpinan dengan bawahannya; Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawainya, terutama dalam mengawasi peningkatan kualitas kerjanya, Gaya kepemimpinan dapat mengawasinya pekerjaan pegawai dengan ketat; Gaya kepemimpinan dapat mengambil keputusan yang objektif, karena dapat melibatkan bawahan; Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi konflik antar pegawai; gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi pengambilan keputusan, ketika terdapat masalah yang besar, karena gaya kepemimpinan yang diterapkan selalu mendahulukan bermusyawarah dan mufakat dalam mengambil keputusannya.
2. Untuk Faktor Penghambat Gaya Kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dapat penulis simpulkan bahwa, yaitu : Masih kurangnya fasilitas sarana dan prasarana yang menunjang peningkatan kinerja pegawai; Kepemimpinan dengan gayanya masih menerapkan komunikasi tertutup; masih kurangnya ketaatan terhadap peraturan yang berlaku; lingkungan kerja yang tidak mendukung kelancaran operasional; dan masih kurangnya rasa tanggung jawab para pegawai terhadap pekerjaannya, dapat menghambat kinerja pegawai.
3. Kemudian upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan tersebut adalah. Fasilitas sarana dan prasarana harus selalu ditingkatkan; Kepemimpinan dengan gayanya harus menerapkan komunikasi terbuka; Peraturan yang dibuat harus ditegakkan tanpa pandang bulu; harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang dapat mendukung kelancaran operasional; Gaya kepemimpinan yang diterapkan harus dapat memberikan rasa tanggung jawab terhadap pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Tanah Bumbu.

### **Saran-Saran**

1. Terhadap Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam meningkatkan kinerja pegawai, perlu dipertahankan, kalo perlu ditingkatkan lagi, terutama yang menyangkut; tugas perintah dari pimpinan yang harus sesegera mungkin untuk dilaksanakan bawahannya; kemudian dalam pengambilan keputusan terhadap pelaksanaan kerja yang menyangkut kepentingan masyarakat, pimpinan dengan gayanya harus sesering mungkin melibatkan bawahannya; dan terhadap kesejahteraan pegawai, kepemimpinan dengan gayanya sudah seharusnya mendapat masukan dari pegawai itu sendiri dengan mengajak mereka berdiskusi untuk mencari jalan keluarnya.

2. Terhadap faktor penghambat, Gaya kepemimpinan harus benar-benar dituntut untuk melengkapi sarana dan prasana yang dianggap masih kurang, gaya komunikasi pimpinan harus terbuka, gaya kepemimpinan harus benar-benar memberi contoh kepada bawahan untuk selalu mentaati peraturan yang telah dibuat, gaya kepemimpinan juga harus dapat memberikan lingkungan kerja yang kondusif, dan dengan gaya kepemimpinan harus dapat memberikan rasa tanggung jawab yang tinggi pada pekerjaan.
3. Sedangkan upaya yang dilakukan pimpinan dengan gaya kepemimpinannya, Mengatasi hambatan yang terjadi, hanya saja yang perlu di diberi saran atau masukan adalah ketegasan seorang pemimpin dengan gayanya, harus dapat mendukung peraturan yang diterapkan, siapa yang melanggar peraturan harus ditindak sesuai dengan peraturan yang berlaku, dan siapa yang tidak pernah melanggar peraturan harus diberi usulan percepatan kenaikan pangkat.

#### **Daftar Pustaka**

- Byars, 2004, *dalam Suharto dan Cahyono*, 2005 hal.54. Terhadap kegiatan kinerja pegawai, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.
- Cokroaminoto.2007. *Efektivitas Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: BPEE-UGM
- Dessler. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- H. Hadari Nawawi, (2005). *Alternatif bimbingan sosial*, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.
- Ranupandojo, H, Suad Husnan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF-UGM.
- Republik Indonesia, Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 13 Tahun 2008 tentang *Organisasi Perangkat Daerah* (Lembaran Daerah Kota Bogor Tahun 2008 Nomor 3 Seri D).
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2009. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta:LP3ES.
- Surakhmad, Winarno. 2009. *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar*. Bandung: Alumi.
- Susilo, Martoyo. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF-UGM.
- Thoha, Miftah. 2003. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Veithzal Rivai, 2005 hal.88, *kinerja dalam harapan dan kenyataan*: Bandung, Alumi.
- Wahjosumidjo. 2004. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.