

ABSTRAK

Muhammad Noor, NPM

16.12.0351. Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di di Sekretariat Daerah Kabupaten Batola.. Latar belakang penelitian ini dilakukan, dikarenakan dewasa ini pengaruh gaya kepemimpinan dan Budaya Organisasi sangat dominan sekali terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Setda Kabupaten Batola.

Tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Setda Kabupaten Batola.

Manfaat penelitian diharapkan berguna untuk mengembangkan konsep Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Setda Kabupaten Batola.

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

Hasil penelitian, menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi 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.

Faktor penghambat gaya kepemimpinan dan budaya organisasi 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.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dari keberhasilan atau kegagalan organisasi (Menon, 2002) 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.

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006).

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 kearah pencapaian tujuan organisasi.

Pimpinan 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 pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan menggunakan pengaruh dan memotivasi individu untuk mencapai tujuan organisasi (Gibson et.al 2006).

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.

Mc Nesses-Smith (2006), dalam penelitiannya menelaah lima perilaku kepemimpinan (tantangan proses, inspirasi, visi bersama, memungkinkan orang lain untuk bertindak, percontohan cara, mendorong semangat). 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.

Bass dan Avolio (2003) dan Schein (2004) menyatakan bahwa seorang pemimpin membentuk budaya dan pada gilirannya dibentuk oleh budaya yang dihasilkan. Schein (2004) mengobservasikan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan adalah

saling berhubungan. Ia mengilustrasikan interkoneksi ini dengan melihat hubungan antara kepemimpinan dan budaya dalam konteks siklus kehidupan organisasi. Luthans (2006) mendefinisikan budaya sebagai ilmu pengetahuan yang diperoleh untuk menginterpretasikan pengalaman dan menghasilkan perilaku sosial. Sedangkan menurut Robbin (2006) budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Dalam lingkungan instansi pemerintah dikenal adanya budaya kerja aparatur negara. Sesuai Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 25/KEP/M.PAN/04/2002 tanggal 25 April 2002, sebagai budaya, maka budaya kerja aparatur negara dapat dikenali wujudnya dalam bentuk nilai-nilai yang terkandung didalamnya,

institusi atau sistem kerja, serta sikap dan perilaku SDM aparatur yang melaksanakannya. Sehingga budaya kerja aparatur negara dalam keputusan tersebut diartikan sebagai sikap dan perilaku individu dan kelompok aparatur negara yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Budaya kerja aparatur negara 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 (Porter, Steers, Mowday, dan Boulian, 2004, dalam McNeese-Smith, 2006). Penelitian lain mendapatkan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan lingkungan tugas, sementara komitmen organisasi berkaitan dengan pencapaian pada pemberdayaan organisasi (Glisson dan Durick, 2008, dalam McNeese-Smith, 2006).

Dengan komitmen yang diberikan, diharapkan kinerja dari pegawai akan meningkat, sebagaimana Luthans (2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai kepada organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi, terhadap

keberhasilan organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan.

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, yang terletak pada perintah yang telah ada, melaksanakan kontrol dan “mencapai efisiensi dalam penerapan tenaga kerja” Walton (dalam Sunarto, 2005).

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. Kinerja menurut Prawirosentono (2000) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenangnya dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Penilaian kinerja terhadap pegawai biasanya didasarkan pada *job description* yang telah disusun oleh organisasi. Dengan demikian, baik buruknya kinerja pegawai dilihat dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

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. Selain itu, Moon (2000) dalam penelitiannya menyatakan motivasi intrinsik dan ekstrinsik serta budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan McNeese-Smith (1996) dan Sulaiman (2002) dalam penelitiannya menyatakan komitmen organisasi berhubungan positif dengan kinerja pegawai.

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 dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah. Oleh sebab itu penelitian ini

mengambil judul: Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Batola.

B. Permasalahan

Melihat masih rendahnya komitmen kinerja pegawai pada organisasi di Kantor sekretariat daerah Kabupaten Batola 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 dikecil-kecilkan, rasa tanggung jawab kurang dsb.

C. Rumusan Masalah

Dengan mempertimbangkan berbagai hal yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Kesekretariatan Daerah Kabupaten Batola, akhirnya dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Batola?
2. Faktor yang menjadi penghambat Gaya Kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Batola?

3. Upaya-upaya apa saja yang dilakukan terhadap Gaya Kepemimpinan tersebut dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Batola?

D. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, dapat diperinci beberapa tujuan penelitian seperti berikut ini:

1. Untuk mengetahui bagaimana Gaya Kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Batola.
2. Untuk mengetahui faktor yang menjadi penghambat Gaya Kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Batola?
3. Untuk mengetahui upaya-upaya apa saja yang dilakukan terhadap Gaya Kepemimpinan tersebut dalam meningkatkan kinerja pegawai di

Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Batola?

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat berguna untuk hal-hal sebagai berikut ini:

1. Hasil penelitian ini secara teoritis berguna untuk mengembangkan konsep Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Batola.
2. Hasil penelitian ini secara praktis dapat dijadikan pedoman bagi peningkatan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Batola.
3. Untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana strata 1 (S1) pada fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik pada Program studi Ilmu Administrasi Publik Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin.

METODOLOGI PENELITIAN

A. 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 Sekretariat Daerah Kabupaten Batola.
2. Penelitian Lapangan (Field Research), yakni penulis dalam melakukan penelitian ini langsung dengan menggali data-data yang ada lapangan.

B. 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).

C. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Sekretariat Daerah kesekretariatan Kabupaten Batola, di Jalan Jenderal Sudirman Rt 13 No. 74 Kelurahan Ulu Benteng Kecamatan Marabahan. Telp : 0811 3131 – 6701895 email : bantuan@baritokualakab.go.id Kabupaten Barito Kuala (Batola) - Kalsel. Penelitian dilakukan mulai bulan September 2019 sampai dengan bulan Desember 2019.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Penentuan populasi penelitian ini yakni penulis langsung mengadakan

wawancara dan angket questioner tertutup dengan pimpinan beserta pegawai Kantor Sekretariat daerah Kabupaten Batola, 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 Sekretariat Daerah Kabupaten Batola, 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 Sekretariat daerah Kabupaten Batola, berjumlah 40 Responden.

E. 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. Batola).

F. 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.

$$p = \frac{f}{n} \times 100 \dots \dots \%$$

Keterangan:

p = persen

f = frekuensi

n = jumlah sampel

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

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*, Jakrta, 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