

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP SEMANGAT KERJA BAWAHAN DI KECAMATAN PANCA LAUTANG KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

Muh. Amin Z.
muhaaminz@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Panca Lautang Kabupaten Sidenreng Rappang dan Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan camat di Kantor Kecamatan Panca Lautang Kabupaten Sidenreng Rappang. Populasi dalam penelitian ini adalah 33 Orang pegawai. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan sampel total sehingga menghasilkan 33 Orang pegawai .Tekhnik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Studi Kepustakaan, Observasi, Kuesioner, Interview (wawancara) Data yang terkumpul kemudian digunakan secara tehnik analisis data kuantitatif dengan tabel frekuensi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa besar pengaruh gaya kepemimpinan camat terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Panca Lautang Kabupaten Sidenreng Rappang dikategorikan cukup berpengaruh dengan rata-rata 66,52%. Faktor keturunan dikategorikan berpengaruh dengan rata-rata 70,25%. Faktor Sosial dikategorikan berpengaruh dengan rata-rata 84,75%. Faktor bakat dikategorikan cukup berpengaruh dengan rata-rata 71,75%.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja

Abstract

This study aims to determine how much influence the leadership style on employee morale at the District Office Panca Lautang Sidenreng Rappang and to identify factors that affect the style of leadership at the District Office camat Panca Lautang Sidenreng Rappang. The population in this study were 33 people employees. Sampling was conducted using a sample of 33 people total resulting .Tekhnik employee data collected in this study is a literature study, observation, questionnaire, interview (interview) The collected data is then used quantitative data analysis techniques with frequency table. These results indicate that the influence of leadership style camat to employee morale at the District Office Panca Lautang Sidenreng Rappang categorized quite influential with an average of 66.52%. Hereditary factors considered influential by an average of 70.25%. Social factors influence categorized by an average of 84.75%. Factors considered influential enough talent with an average of 71.75%.

Keywords: Leadership Style and Work Spirit

A. PENDAHULUAN

Kecamatan merupakan perangkat daerah yang di bentuk berdasarkan perda. Sebagai perangkat daerah organisasi kecamatan di pimpin oleh seorang camat yang melaksanakan sebagian otonomi daerah yang di limpahkan bupati dan tugas tugas umum pemerintah. Dalam pelaksanaan otonomi daerah organisasi kecamatan menjadi ujung tombak pelayanan masyarakat. Hal ini di sebabkan kecamatan menjadi penyambung kebijakan pemda dengan msyarakat luas. Fungsi fungsi koordinatif dan pembinaan pada level desa dan kelurahan menjadi tanggung jawab kecamatan.

Pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam pengarahannya adalah faktor penting efektivitas suatu organisasi. Bila organisasi dapat mengidentifikasi kualitas-kualitas yang berhubungan dengan kepemimpinan, kemampuan untuk menyeleksi pemimpin-pemimpin yang efektif akan meningkat. Dan bila organisasi dapat mengidentifikasi perilaku dan teknik-teknik kepemimpinan efektif organisasi. Berbagai perilaku dan teknik tersebut akan dapat di pelajari. Pemimpin di setiap organisasi kerja memerlukan dan mengharapkan sejumlah pegawai yang cakap dan terampil di bidang pekerjaannya, sebagai orang yang membantunya melaksanakan tugas-tugas yang menjadi beban kerja unit masing-masing. Dalam arti seorang pemimpin menginginkan sejumlah pegawai yang efektif dalam melakukan pekerjaannya.

Kecamatan Panca Lautang, Kabupaten Sidenreng Rappang adalah suatu instansi pemerintahan. Kecamatan merupakan barisan terdepan dalam melaksanakan tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan yang dibantu oleh pemerintahan desa atau kelurahan. Oleh karna itu, pentingnya tugas, fungsi, dan wewenang kecamatan untuk pembangunan daerah adalah yang paling dekat dengan masyarakat tersebut. Efektivitas kerja yang diinginkan, Disinilah dibutuhkan sosok seorang pemimpin dalam hal ini seorang Camat agar memiliki kepemimpinan yang unggul sehingga mampu mencuri perhatian pemerintah melalui segala macam prestasi yang dimilikinya. Namun berdasarkan isu dan pengamatan penulis di Kantor Kecamatan

Panca Lautang, Camat lebih banyak bekerja sendiri dan kurang dalam menjalin hubungan kerja dengan para pegawainya. Oleh sebab itu hubungan Camat dengan para pegawainya menjadi kurang harmonis sehingga Camat belum mampu membangun motivasi para pegawainya untuk bekerja secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan. Hal tersebut dapat terlihat dari semangat kerja para pegawai yang masih sangat kurang yaitu pada saat jam kerja, masih banyak pegawai yang melakukan aktivitas lain di luar kegiatan organisasi, mereka merasa enggan untuk menyumbangkan ide pikiran mereka dalam menunjang kelancaran kegiatan pemerintahan di Kecamatan, serta pada jam masuk dan pulang kerja pegawai tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Hal tersebut tentunya berimplikasi luas pada timbulnya kesenjangan antara pemimpin dengan yang dipimpinnya yang berujung pada rusaknya tatanan organisasi di Kantor Kecamatan Panca Lautang dan menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi yang telah ditentukan. Oleh sebab itu, Camat Panca Lautang perlu menerapkan suatu gaya kepemimpinan yang baik untuk menciptakan keharmonisan dengan para pengikut atau bawahannya sehingga mampu mengendalikan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai. Selain itu Camat tidak mengetahui persis tingkat kebutuhan pegawainya sehingga dalam upaya memberikan motivasi kepada pegawainya melalui persepsinya sendiri tanpa mengetahui apa yang sebenarnya dibutuhkan pegawainya baik itu kebutuhan fisiologis maupun psikologis.

Gaya kepemimpinan menurut (Pandji, 2003) adalah ciri seorang pimpinan melakukan kegiatannya dalam membimbing, mengarahkan, mempengaruhi, dan menggerakkan para pengikutnya dalam rangka mencapai tujuan. Ishak Arep dan (Tanjung., 2003), mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut : "Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dilakukan oleh seorang untuk menguasai dan mempengaruhi orang lain atau suatu masyarakat yang berbeda – beda menuju pencapaian tujuan tertentu".

Macam - macam gaya kepemimpinan menurut Horse yang di kutip oleh (Suwatno, 2011) antara lain :

1. Gaya Kepemimpinan Direktif Gaya kepemimpinan ini membuat bawahan agar tau apa yang diharapkan pimpinan dari mereka, menjadwalkan kerja untuk dilakukan, dan member bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas.
2. Gaya Kepemimpinan Yang Mendukung Gaya kepemimpinan ini bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan.
3. Gaya Kepemimpinan Partisipatif Gaya kepemimpinan ini berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil suatu keputusan.
4. Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi. Gaya kepemimpinan ini menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.

(Sastrohadiwiryono, 2003), mendeskripsikan semangat kerja sebagai suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok – kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Halsey (Arwani, 2009), menyatakan bahwa semangat kerja atau moral kerja itu adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah keletihan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah kena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas tanggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin.

Semangat kerja menurut (Nitisemito, 2002), dapat diukur melalui presensi karyawan di tempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerjasama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerja. Untuk memahami indikator semangat kerja berikut diuraikan penjelasan masing-masing indikator :

1. Presensi. Presensi merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya

instansi/organisasi selalu mengharapkan karyawannya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda sehingga instansi/organisasi dapat mencapai tujuan secara optimal.

2. Disiplin Kerja. Disiplin kerja menurut Wursanto (Wijayaningsih, 2012), merupakan ketaatan seseorang terhadap suatu peraturan yang berlaku dalam organisasi yang menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan bukan karena adanya paksaan. Disiplin kerja menurut Moekijat (Wijayaningsih, 2012) merupakan suatu kekuasaan yang berkembang dalam penyesuaian diri dengan sukarela kepada ketentuan-ketentuan, peraturan-peraturan dan nilai-nilai dari pekerja. Dari pengertian - pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang berlaku di instansi / organisasi yang bersangkutan.
3. Kerjasama. Kerjasama diartikan oleh Westra (Wijayaningsih, 2012), sebagai suatu sikap dari individu maupun kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi tergantung pada orang-orang yang terlibat di dalamnya. Untuk itu penting adanya kerjasama yang baik diantara semua pihak dalam organisasi, baik dengan atasan, teman sejawat, maupun bawahan.
4. Tanggung jawab. Tanggung jawab menurut Westra (Wijayaningsih, 2012) merupakan keharusan pada seseorang yang melaksanakan kegiatan selayaknya apa yang telah diwajibkan kepadanya. Tanggung jawab juga merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan segala sesuatu yang telah diwajibkan kepadanya, dan jika terjadi kesalahan yang disebabkan karena kelalaiannya, maka seseorang dapat dituntut atau dipersoalkan.
5. Produktivitas Kerja. Produktivitas diartikan oleh Ravianto (Wijayaningsih, 2012) sebagai efisiensi modal dan waktu yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa. Dari pendapat – pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan barang atau jasa dengan

menggunakan berbagai sumber produksi sesuai dengan mutu dan jangka waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Indikasi yang menunjukkan kecenderungan umum rendahnya semangat kerja adalah rendahnya produktivitas, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kerusakan yang tinggi, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering kali terjadi, dan pemogokan.

(Suwatno, Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia, 2001) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Faktor genetis Adalah faktor yang menampilkan pandangan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena latar belakang keturunannya.
2. Faktor social. Faktor ini pada hakikatnya semua orang sama dan bisa menjadi pemimpin. Setiap orang memiliki kemungkinan untuk menjadi seorang pemimpin, dan tersalur sesuai lingkungannya.
3. Faktor bakat. Faktor yang berpandangan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi seorang pemimpin yang baik, apabila orang itu memang dari sejak kecil sudah membawa bakat kepemimpinan.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Namun, untuk membantu dalam analisa data, tulisan ini menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara Studi Kepustakaan, Observasi, Wawancara, Kuesioner. Data yang diperoleh pada saat penelitian akan dianalisis secara kuantitatif, agar hasil penelitian nantinya dapat memberikan gambaran tentang peranan perilaku organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Analisis data dilakukan dengan menggunakan pendekatan teknik tabulasi frekuensi

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh gaya kepemimpinan camat dalam meningkatkan semangat kerja pegawainya di Kantor Kecamatan Panca Lautang Kabupaten Sidenreng Rappang ditandai dengan pemberian bimbingan bagi pegawai di kategorikan berpengaruh dengan rata-rata 84 %, pemberian tugas pegawai dikategorikan cukup berpengaruh dengan rata-rata 79,5%, sifat keramahan pimpinan

dikategorikan cukup berpengaruh dengan rata-rata 60,5 % , sifat kepedulian pimpinan dikategorikan cukup berpengaruh dengan rata-rata 75 %, pimpinan sebagai tempat konsultasi pegawai dikategorikan cukup berpengaruh dengan rata-rata 75,75 %, penerimaan saran dikategorikan cukup berpengaruh dengan rata-rata 75%, pemberian penghargaan bagi pegawai dikategorikan cukup berpengaruh dengan rata-rata 74%, jadwal jam kerja dikategorikan cukup berpengaruh dengan rata-rata 72,5%, pembagian tugas pegawai dikategorikan cukup berpengaruh dengan rata-rata 71%, kerjasama pegawai dikategorikan cukup berpengaruh dengan rata-rata 79,5%, serta pemberian hukuman dikategorikan kurang berpengaruh dengan rata-rata 56%.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Camat di Kecamatan Panca Lautang Kabupaten Sidenreng Rappang ditandai dengan Faktor keturunan dikategorikan berpengaruh dengan rata-rata 70,25%. Faktor Sosial dikategorikan berpengaruh dengan rata-rata 84,75%. Faktor bakat dikategorikan cukup berpengaruh dengan rata-rata 71,75%.

D. KESIMPULAN

kesimpulan yang dapat kami dari hasil pembahasan adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan camat dalam meningkatkan semangat kerja pegawainya di Kantor Kecamatan Panca Lautang Kabupaten Sidenreng Rappang ditandai dengan pemberian bimbingan bagi pegawai di kategorikan berpengaruh, pemberian tugas pegawai dikategorikan cukup berpengaruh, sifat keramahan pimpinan dikategorikan cukup berpengaruh , sifat kepedulian pimpinan dikategorikan cukup berpengaruh, pimpinan sebagai tempat konsultasi pegawai dikategorikan cukup berpengaruh, penerimaan saran dikategorikan cukup berpengaruh, pemberian penghargaan bagi pegawai dikategorikan cukup berpengaruh, jadwal jam kerja dikategorikan cukup berpengaruh, pembagian tugas pegawai dikategorikan cukup berpengaruh, kerjasama pegawai dikategorikan cukup berpengaruh, serta pemberian hukuman dikategorikan kurang berpengaruh.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Camat di Kecamatan Panca Lautang Kabupaten Sidenreng

Rappang ditandai dengan faktor keturunan dikategorikan cukup berpengaruh, faktor lingkungan dikategorikan berpengaruh dan faktor bakat dikategorikan cukup berpengaruh.

E. REFERENSI

- Arwani, A. (2009). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rembang. *Analisis Manajemen Vol. 3 No. 2*, 216.
- Kartini, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Miftah., T. (2010). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: Rajawali pers.
- Nawawi, H. (2004). *Kepemimpinan Yang Efektif*. Jakarta: Gadjah Madha University Press, .
- Nitisemito, A. S. (2002). *Wawasan Sumber Daya Manusia*. Pustaka. Utama Grafiti.
- Pamudji. (1995). *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pandji, A. (2003). *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sastrohadiwiryono. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi 2*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Suwatno. (2001). *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Suci Press.
- Suwatno. (2011). *Manajemen SDM*. Bandung : Alfabeta.
- Tanjung., I. d. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Wijayaningsih, R. (2012). *Pengertian Semangat Kerja dan Unsur-Unsur Semangat Kerja*.