

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN ANGGAREJA KABUPATEN ENREKANG

Erwin
erwin@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Anggeraja dengan tujuan yaitu untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan camat terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Anggeraja Kabupaten Enrekang dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan menghadirkan penggambaran situasi atau fenomena sosial secara detail. Tipe penelitian ini adalah survei yakni penelitian lapangan untuk mengumpulkan data informasi dari responden melalui kuesioner sebagai pengumpulan data secara langsung di lokasi penelitian. Dalam penelitian ini yang merupakan variable independen (x) yaitu gaya kepemimpinan, sedangkan variable dependen (y) yaitu kinerja pegawai. Sampel ditentukan sebanyak 30 orang. Teknik pengumpulan data merupakan langkah-langkah yang paling strategis, yaitu: observasi, interview, kuesioner, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Anggeraja Kabupaten Enrekang, yaitu berada pada kategori sangat berpengaruh dengan nilai skor 3,31 dan nilai persentase yaitu 81,67%, dan 2) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: a) Kemampuan berada pada skor 3,47 (86,67%) atau kategori sangat berpengaruh, dan b) Motivasi berada pada skor 3,57 (89,17%) atau kategori sangat berpengaruh.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan dan Kinerja

Abstract

The research conducted at the district office Anggeraja with the aim of which is to determine the effect of leadership style camat the performance of employees at the district office Anggeraja Enrekang and the factors that effect performance. This study bused quantitative descriptive research by presenting a depiction of a situation or a social phenomenon in detail. This type of research is the survey fieldwork to collect data information from respondents through questionnaires as data collection directly at the sites. In this study which is the independent variable (x) is the leadership style, while the dependent variable is the performance of employees. The sample is determined as many as 30 people. Data collection techniques are the steps most strategic of observation, interviews, questionnaires, and literature study. The results showed that : 1) the effect of leadership style on the employee performance at the district office Anggeraja Enrekang, which is very influential in the category with a score of 3,31 and the percentage is 81, 67%, and 2) factors that effect the performance of employees, namely : a) the ability to be on a score of 3,47 (86,67%) or a category of higly influential, and b) the motivation is at a score of 3,57 (89,17%) or very influential category.

Keywords: Leadership Style and Performance

A. PENDAHULUAN

Pembangunan di seluruh tanah air, maka diperlukan adanya partisipasi dari semua pihak. Oleh sebab itu untuk mempercepat laju pembangunan tersebut, maka diharapkan kepada semua pihak baik pemerintah maupun swasta, perusahaan besar ataupun kecil ikut serta, Karena sasaran utama pembangunan nasional adalah terciptanya kualitas manusia Indonesia seutuhnya dalam suasana tentram sejahtera lahir dan batin dalam kehidupan masyarakat, bangsa dan negara dalam suasana kehidupan bangsa yang berkesinambungan dan selaras, sejalan dengan hal tersebut diatas semakin disadari pentingnya peranan manusia sebagai subyek sekaligus obyek pembangunan. Demikian pula pada skala mikro, khususnya pada suatu organisasi, manusia merupakan sumber daya utama dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia sebagai alat penggerak utama disegala bidang merupakan hal yang amat penting dan faktor penentu guna mencapai tujuan yang akan dicapai. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yakni: sumber daya manusia dan sumber daya non manusia.

Era globalisasi sekarang ini ditandai dengan suatu persiapan yang sangat ketat, maka yang menjadi persoalan adalah menyiapkan pegawai/karyawan yang berkualitas yang mampu bersaing dengan tenaga-tenaga profesional dari negara lain atau dengan kata lain menyiapkan sumber daya manusia yang mempunyai keterampilan secara spesifik yang handal dan berkualitas. Peningkatan sumber daya manusia sebagai alat penggerak utama disegala bidang merupakan hal yang sangat penting dan ini dapat dilakukan dengan melakukan program pelatihan. Pelatihan adalah kegiatan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh instansi yang bersangkutan.

Setiap pelatihan sebagai upaya untuk mencapai peningkatan produktivitas kerja suatu perusahaan/instansi tidak terlepas dari pengaruh, baik pengaruh dari dalam dan dari luar perusahaan/instansi tersebut. Pengaruh

ini menuntut setiap organisasi perusahaan/instansi agar meningkatkan pelayanan sehingga dapat memenuhi kebutuhan masyarakat yang makin meningkat. Untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, maka pihak perusahaan/instansi harus meningkatkan kemampuan, baik pengetahuan maupun keterampilan dari karyawannya agar dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam instansi, dimana hal tersebut dapat tercapai melalui pendidikan dan latihan yang insentif.

Pelaksanaan pembangunan daerah yang di dalamnya termasuk proses pengelolaan Dinas Daerah dan Lembaga Teknis yang menetapkan sasarannya adalah sumber daya sangatlah penting, karena kesadaran dari masing-masing personil di dalam dinas daerah akan dapat tumbuh dan berkembang serta sanggup mencurahkan kemampuan yang dimilikinya dalam pengelolaan dinas daerah sehingga bisa berjalan dengan efektif. Efektivitas dari pengelolaan dinas daerah dalam mekanisme pemerintahan modern seperti dikemukakan oleh (Lina, 1997), selalu mengorientasikan tindakan-tindakannya pada pencapaian suatu hasil yang nyata (Result Oriented Government) artinya dalam hal ini manajemen pemerintahan (dinas daerah: pen) diarahkan agar terlebih dahulu mampu mendefinisikan "hasil apa" yang ingin dicapai dengan uang, peralatan keahlian dan tenaga kerja yang dikerahkan. Kaitannya dengan pencapaian efektivitas pengelolaan Dinas Daerah atau Lembaga Teknis Daerah, maka dapat dilihat penjelasan dari hasil nyata seperti diuraikan (Lina, 1997), yaitu Hasil apa yang ingin dicapai ia berhubungan dengan target yang ingin dicapai oleh setiap unit (dinas daerah) dalam suatu periode tertentu. Misalnya berapa jumlah pohon yang ingin ditanam dalam satu tahun oleh Dinas Pertamanan suatu Kotamadya. Atau berapa persen target penurunan angka kriminalitas yang ingin dicapai oleh suatu wilayah tertentu. Setelah itu dibuat rencana kebijakan yang kemudian dilaksanakan. Hasilnya akan dievaluasi untuk menentukan target itu tercapai atau tidak.

Pendekatan gaya kepemimpinan tiga dimensi model Reddin dipergunakan untuk mengkaji efektivitas kepemimpinan Kepala Dinas/Kantor dalam mempengaruhi bawahannya untuk mencapai efektivitas pengelolaan Dinas Daerah. Pendekatan tiga

dimensi ini dipergunakan dengan alasan antara lain.

Pertama, Gaya kepemimpinan yang menyebabkan keberhasilan pemimpin bukan hanya karena dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan, tetapi juga karena dapat memberikan suatu kontribusi kepada bawahan/pengikut. Para pengikut merasa bahwa keberhasilan pemimpin dalam mencapai tujuan karena memang konsisten dengan tujuan mereka. Reddin dalam konsep gaya kepemimpinan efektif mengemukakan empat unsur pokok yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin, yakni: (1) gaya eksekutif; (2) gaya otokrat bijak; (3) gaya pembina; dan (4) gaya birokrat.

Kedua, Gaya kepemimpinan model tiga dimensi memberikan gambaran yang lebih lengkap dalam penerapan, bukan hanya gaya kepemimpinan efektif dan tidak efektif saja yang dapat dianalisis secara holistik, tapi juga memberi gambaran tertentu gaya kepemimpinan yang berada diantara kedua gaya tersebut, yaitu gaya dasar yang menetapkan cara bagaimana seorang pemimpin berperilaku yang diukur dari berapa banyak Task Orientation (Orientasi Tugas) dan Relationship Orientation (Orientasi Hubungan) yang digunakan dalam melaksanakan tugasnya (W.J., 1970), atau stimulus tertentu yang diterima oleh pimpinan, dan tanggapan terhadap stimulus itulah yang dapat dipandang efektif atau tidak efektifnya pemimpin (K., 1992).

kepemimpinan dalam organisasi, pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya (Mulyadi, 2009.) Gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kesuksesan pegawai dalam berprestasi, dan akan berujung pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Sri, 2002). Pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat, dimana gaya kepemimpinan yang paling tepat yaitu gaya kepemimpinan yang dapat memaksimalkan kinerja, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi (Mulyadi, 2009.)

Berbagai tipe dan gaya kepemimpinan banyak dijumpai dalam kehidupan sehari-hari. Dalam melakukan kegiatan menggerakkan atau memberikan motivasi kepada bawahannya, berbagai cara dapat dilakukan oleh seorang pemimpin yakni dengan melakukan tindakan-tindakan yang selalu

terarah pada pencapaian tujuan organisasi. Cara atau teknik seseorang dalam menjalankan kepemimpinan disebut dengan gaya kepemimpinan. Teori *Multiple Leadership Style* dalam Ridwan (2013) terdapat 6 gaya kepemimpinan yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan Otoritatif, pemimpin banyak memberikan kepercayaan dan menuntut bawahannya untuk melakukan tugas tertentu yang dikehendakinya.
2. Gaya Kepemimpinan Koersif, seorang pemimpin hanya menuntut bawahan untuk melakukan apa yang dikatakan bukan apa yang harus ditiru atau yang harus dilakukan seperti yang pemimpin lakukan.
3. Gaya Kepemimpinan Afiliatif, seorang pemimpin menyadari bahwa dirinya tidak akan dapat berbuat apa-apa tanpa orang-orang yang membantunya atau bawahannya. Pemimpin mengerjakan tugas-tugas yang sulit bersama bawahannya dan tidak menempatkan dirinya di atas para bawahannya, meskipun dirinya memiliki kekuatan untuk melakukannya.
4. Gaya Kepemimpinan Demokratif, seorang pemimpin melibatkan bawahan untuk memberikan suara berkenaan dengan keputusan yang akan diambilnya.
5. Gaya Kepemimpinan Penentu Kecepatan, dalam penerapannya seorang pemimpin membuat standar yang tinggi untuk diikuti dan dilakukan oleh bawahan dengan cara yang sama seperti yang pemimpin lakukan.
6. Gaya Kepemimpinan Pelatihan, seorang pemimpin menekankan pada pengembangan bawahan, yaitu meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan para bawahannya. Pemimpin berperan seperti pelatih yang melakukan pembinaan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan serta kemampuannya dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Terminologi kinerja merupakan suatu istilah dalam manajemen yang didefinisikan melalui perspektif atau sudut pandang yang berbeda oleh para ahli. Konseptualisasi tersebut sangat bergantung dari implementasi di institusi apa pengertian tersebut ditempatkan. Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly dalam (Amins, 2012), kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Batasan tersebut mengandung makna bahwa

kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Hal yang sama dinyatakan Rivai dan Basri (Amins, 2012), bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Kinerja pegawai merupakan upaya aktivitas pegawai dalam menghasilkan output optimal berdasarkan pengembangan kerja yang terarah, terorganisir dan berkesinambungan untuk mencapai subtransi kinerja. Subtransi kinerja yang dimaksud adalah efisien, efektif, berkualitas dan kuantitas. Hal ini yang menjadi acuan definisi berbagai organisasi dalam mendefinisikan kinerja secara luas. Hal itu jelas bahwa kinerja pegawai dalam berbagai batasan memberikan cakupan bagaimana suatu kegiatan kerja harus berada dalam koridor manajemen dan administrasi yang diselaraskan dengan target-target pencapaian optimal, yang didasari atas disiplin kerja. Menurut Mahsun dalam (Sedarmayanti, 2001), bahwa indikator kinerja terdiri dari:

1. Pelayanan yang tepat waktu dan berkualitas.
2. Tingkat keterampilan pendidikan yang sesuai dengan bidang kerja.
3. Kehadiran/keterlambatan.

(Wibowo, 2010), mengatakan bahwa dalam peningkatan kinerja suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusia didalamnya, baik sebagai individu maupun sebagai tim. Sumber daya manusia adalah aset bagi organisasi. Untuk itu, organisasi yang cerdas dan berkeinginan meningkatkan kinerjanya, harus berupaya mengembangkan sumber daya manusianya secara berkesinambungan. Miner (Sutrisna, 2011), mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa dapat dihasilkan.
3. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa

kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.

4. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Keempat aspek diatas dapat dikatakan bahwa individu mempunyai kinerja yang baik bila berhasil memenuhi keempat aspek tersebut sesuai dengan target atau rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi. Swanson dan Graudous (Sutrisna, 2011), menjelaskan bahwa dalam sistem, berapa pun ukurannya, semua pekerjaan saling berhubungan. Hasil dari seperangkat kinerja pekerjaan adalah masukan bagi usaha kinerja lainnya. Karena saling bergantung, apa yang tampaknya merupakan perolehan kinerja yang kecil dalam suatu aspek pekerjaan dapat menghasilkan perolehan besar secara keseluruhan. Jadi, produktivitas suatu sistem bergantung pada kecermatan dan perilaku kerja.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan menghadirkan penggambaran situasi atau fenomena sosial secara detail. Adapun tipe penelitian ini adalah survei yakni penelitian lapangan untuk mengumpulkan data informasi dari responden melalui kuesioner sebagai pengumpulan data secara langsung di lokasi penelitian. Penelitian ini dua variabel yaitu variable independen (x) yaitu gaya kepemimpinan, sedangkan variable dependen (y) yaitu kinerja pegawai.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, Wawancara, Kuesioner, dan Studi Kepustakaan. Data-data yang diperoleh dari lokasi penelitian selanjutnya diolah menggunakan Skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok-kelompok orang fenomena sosial. Dengan Skala Likert ini maka variable yang akan diukur dijabarkan melalui indikator penelitian. Langkah yang digunakan untuk melakukan analisis data sesudah semua kuisisioner yang dibagi dan dikembalikan oleh seluruh responden beserta jawabannya adalah mengedit kuesioner, memberi kode, merumuskan data, melakukan perhitungan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara sadar upaya tersebut sangat bermanfaat untuk meningkatkan dinamisme

serta gairah kerja terutama bagi para bawahan agar senantiasa memiliki motivasi dalam meraih Prestasi kerjayaitu dari 30 responden, dimana ada 9 responden (30%) yang menanggapi sangat berpengaruh, ada 18 responden (60%) menanggapi berpengaruh, ada sekitar 3 responden (10%) menanggapi kurang berpengaruh, dan tidak ada responden (0%) menanggapi tidak berpengaruh. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata skor 3,20 (80%) atau kategori berpengaruh.

Tanggapan responden terhadap menuntut bawahannya untuk melakukan tugas tertentu yang dikehendakinya, yaitu dari 30 responden, dimana ada 11 responden (36,67%) yang menanggapi sangat berpengaruh, ada 16 responden (53,33%) menanggapi berpengaruh, ada sekitar 3 responden (10%) menanggapi kurang berpengaruh, dan tidak ada responden (0%) menanggapi tidak berpengaruh. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata skor 3,27 (81,67%) atau kategori sangat berpengaruh.

Menuntut bawahan melakukan apa yang diperintahkan, yaitu dari 30 responden, dimana ada 6 responden (20%) yang menanggapi sangat berpengaruh, ada 19 responden (63,33%) menanggapi berpengaruh, ada sekitar 5 responden (16,67%) menanggapi kurang berpengaruh, dan tidak ada responden (0%) menanggapi tidak berpengaruh. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata skor 3,03 (75,83%) atau kategori berpengaruh.

Meminta bawahan untuk tidak meniru apa yang dilakukan, yaitu dari 30 responden, dimana ada 6 responden (20%) yang menanggapi sangat berpengaruh, ada 24 responden (80%) menanggapi berpengaruh, tidak ada responden (0%) menanggapi kurang berpengaruh dan tidak berpengaruh. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata skor 3,20 (80%) atau kategori sangat berpengaruh.

Bawahan dalam mengerjakan tugas-tugas yang sulit bersama dengan bawahannya, yaitu dari 30 responden, dimana ada 15 responden (50%) yang menanggapi sangat berpengaruh, ada 15 responden (50%) menanggapi berpengaruh, dan tidak ada responden (0%) menanggapi kurang berpengaruh dan tidak berpengaruh. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata skor 3,50 (87,50%) atau kategori sangat berpengaruh.

Kepemimpinan yang tidak menempatkan dirinya diatas para

bawahannya, yaitu dari 30 responden, dimana ada 6 responden (20%) yang menanggapi sangat berpengaruh, ada 24 responden (80%) menanggapi berpengaruh, dan tidak ada responden (0%) menanggapi kurang berpengaruh dan tidak berpengaruh. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata skor 3,20 (80%) atau kategori sangat berpengaruh.

Kepemimpinan yangyang berkonsultasi dengan bawahan, yaitu dari 30 responden, dimana ada 9 responden (30%) yang menanggapi sangat berpengaruh, ada 18 responden (60%) menanggapi berpengaruh, ada 3 responden (10%) yang menanggapi kurang berpengaruh dan tidak ada responden (0%) menanggapi tidak berpengaruh. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata skor 3,20 (80%) atau kategori sangatberpengaruh.

Kepemimpinan yangmenggunakan saran yang diberikan bawahan sebelum mengambil keputusan, yaitu dari 30 responden, dimana ada 6 responden (20%) yang menanggapi sangat berpengaruh, ada 21 responden (70%) menanggapi berpengaruh, ada 3 responden (10%) yang menanggapi kurang berpengaruh dan tidak ada responden (0%) menanggapi tidak berpengaruh. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata skor 3,10 (77,50%) atau kategori berpengaruh.

Kepemimpinan yangmembuat standar yang tinggi untuk diikuti, yaitu dari 30 responden, dimana ada 12 responden (40%) yang menanggapi sangat berpengaruh, ada 18 responden (60%) menanggapi berpengaruh, dan tidak ada responden (0%) yang menanggapi kurang berpengaruh dan tidak berpengaruh. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata skor 3,40 (85,00%) atau kategori sangat berpengaruh.

Kepemimpinan yangyang menghendaki cara kerja bawahannya meniru cara kerja yang telah ditunjukkan pemimpin, yaitu dari 30 responden, dimana ada 15 responden (50%) yang menanggapi sangat berpengaruh, ada 15 responden (50%) menanggapi berpengaruh, dan tidak ada responden (0%) yang menanggapi kurang berpengaruh dan tidak berpengaruh. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata skor 3,50 (87,50%) atau kategori sangat berpengaruh.

Kepemimpinan yang membaut standar yang tinggi untuk diikuti, yaitu dari 30 responden, dimana ada 15 responden (50%) yang menanggapi sangat berpengaruh, ada 15 responden (50%) menanggapi

berpengaruh, dan tidak ada responden (0%) yang menanggapi kurang berpengaruh dan tidak berpengaruh. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata skor 3,40 (85,00%) atau kategori sangat berpengaruh.

Kepemimpinan yang meningkatkan pengetahuan, pengetahuan dan keterampilan para bawahannya, yaitu dari 30 responden, dimana ada 6 responden (20%) yang menanggapi sangat berpengaruh, ada 24 responden (80%) menanggapi berpengaruh, dan tidak ada responden (0%) yang menanggapi kurang berpengaruh dan tidak berpengaruh. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata skor 3,20 (80,00%) atau kategori sangat berpengaruh.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atas prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai dalam hal kualitas, yaitu dari 30 responden, dimana ada 12 responden (40%) yang menanggapi sangat berpengaruh dan berpengaruh, ada 6 responden (20%) yang menanggapi kurang berpengaruh dan tidak ada responden (0%) yang menanggapi tidak berpengaruh. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata skor 3,20 (80,00%) atau kategori sangat berpengaruh.

Kinerja pegawai dalam hal kuantitas, yaitu dari 30 responden, dimana ada 6 responden (20%) yang menanggapi sangat berpengaruh, ada 18 responden (60%) yang menanggapi berpengaruh, ada 6 responden (20%) yang menanggapi kurang berpengaruh dan tidak ada responden (0%) yang menanggapi tidak berpengaruh. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata skor 3,00 (75,00%) atau kategori berpengaruh.

Kinerja pegawai dalam hal Waktu Kerja, yaitu dari 30 responden, dimana ada 6 responden (20%) yang menanggapi sangat berpengaruh, ada 3 responden (10%) yang menanggapi berpengaruh, ada 21 responden (70%) yang menanggapi kurang berpengaruh dan tidak ada responden (0%) yang menanggapi tidak berpengaruh. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata skor 2,50 (62,50%) atau kategori berpengaruh.

Kinerja pegawai dalam hal kuantitas, yaitu dari 30 responden, tidak ada responden

(0%) yang menanggapi sangat berpengaruh, ada 18 responden (60%) yang menanggapi berpengaruh, ada 12 responden (40%) yang menanggapi kurang berpengaruh dan tidak ada responden (0%) yang menanggapi tidak berpengaruh. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata skor 2,60 (65,00%) atau kategori berpengaruh.

Kemampuan sebagai faktor penghambat kinerja pegawai Kecamatan Anggeraja Kabupaten Enrekang dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari. Faktor yang mempengaruhi kinerja dalam hal kemampuan, yaitu dari 30 responden, ada sekitar 15 responden (50%) yang menanggapi sangat berpengaruh, ada 14 responden (46,67%) yang menanggapi berpengaruh, hanya ada 1 responden (3,33%) yang menanggapi kurang berpengaruh dan tidak ada responden (0%) yang menanggapi tidak berpengaruh. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata skor 3,47 (86,67%) atau kategori sangat berpengaruh.

Motivasi sebagai faktor pendukung kinerja pegawai Kecamatan Anggeraja Kabupaten Enrekang terhadap sikap pemimpin dalam situasi kerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja dalam hal motivasi, yaitu dari 30 responden, ada 17 responden (56,67%) yang menanggapi sangat berpengaruh, ada 13 responden (43,33%) yang menanggapi berpengaruh, tidak ada responden (0%) yang menanggapi kurang berpengaruh dan tidak berpengaruh. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata skor 3,57 (89,17%) atau kategori sangat berpengaruh.

Hasil penelitian di atas, dapat dijelaskan bahwa: Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Anggeraja Kabupaten Enrekang, yaitu: a) Gaya Otoritatif, berada pada skor 3,24 (80,84%) atau kategori sangat berpengaruh, b) Gaya kepemimpinan koersif, berada pada skor 3,35 (77,92%) sangat berpengaruh, c) Gaya kepemimpinan afilatif, berada pada skor 3,35 (83,75%) atau kategori sangat berpengaruh, d) Gaya partisipatif atau demokratif, berada pada skor 3,15 (78,75%) atau kategori sangat berpengaruh, e) Gaya kepemimpinan penentu kecepatan, berada pada skor 3,45 (86,25%) atau kategori sangat berpengaruh, f) Gaya kepemimpinan pelatihan atau pembinaan, berada pada skor 3,3 (82,5%) atau kategori sangat berpengaruh. Pengaruh kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Anggeraja Kabupaten

Enrekang, yaitu: a) Kualitas, berada pada skor 3,20 (80,00%) atau kategori sangat berpengaruh, b) Kuantitas, berada pada skor 3,00 (75,00%) atau kategori berpengaruh, c) Waktu Kerja berada pada skor 2,50 (62,50%) atau kategori berpengaruh, dan d) Kerjasama berada pada skor 2,60 (65,00%) atau kategori berpengaruh. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: a) Kemampuan berada pada skor 3,47 (86,67%) atau kategori sangat berpengaruh, dan b) Motivasi berada pada skor 3,57 (89,17%) atau kategori sangat berpengaruh.

D. KESIMPULAN

Sesuai dengan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan diatas, maka berikut dapat ditarik kesimpulan:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Anggeraja Kabupaten Enrekang, yaitu: a) Gaya Otoritatif, berada pada skor 3,24 (80,84%) atau kategori sangat berpengaruh, b) Gaya kepemimpinan koersif, berada pada skor 3,35 (77,92%) sangat berpengaruh, c) Gaya kepemimpinan afilatif, berada pada skor 3,35 (83,75%) atau kategori sangat berpengaruh, d) Gaya partisipatif atau demokratis, berada pada skor 3,15 (78,75%) atau kategori sangat berpengaruh, e) Gaya kepemimpinan penentu kecepatan, berada pada skor 3,45 (86,25%) atau kategori sangat berpengaruh, f) Gaya kepemimpinan pelatihan atau pembinaan, berada pada skor 3,3 (82,5%) atau kategori sangat berpengaruh.
2. Pengaruh kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Anggeraja Kabupaten Enrekang, yaitu: a) Kualitas, berada pada skor 3,20 (80,00%) atau kategori sangat berpengaruh, b) Kuantitas, berada pada skor 3,00 (75,00%) atau kategori berpengaruh, c) Waktu Kerja berada pada skor 2,50 (62,50%) atau kategori berpengaruh, dan d) Kerjasama berada pada skor 2,60 (65,00%) atau kategori berpengaruh.
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: a) Kemampuan berada pada skor 3,47 (86,67%) atau kategori sangat berpengaruh, dan b) Motivasi berada pada skor 3,57 (89,17%) atau kategori sangat berpengaruh

E. REREFERENSI

- Amins, A. (2012). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Laksbang Pressindo.
- Anwar, P. M. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Bambang, I. (2009). *Manajemen Pemerintahan dalam Perspektif Pelayanan Publik*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Dessler, G. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Fahmi, I. (2011). *Manajemen Kinerja (Teori dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T. H. (2003). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Akasara.
- K., H. P. (1992). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga .
- Kartono, K. (2005). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Grafindo Perasada.
- Lina, R. (1997). Perilaku Konsumtif Berdasarkan Locus of Control pada Remaja Putra. *Jurnal Psikologika*, 24-28.
- Martoyo, S. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFR.
- Mulyadi, D. d. (2009.). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. . Jakarta: : Salemba Empat.
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung:: Mandarmayu.
- Sri, S. (2002). Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Anatara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. *Jurnal Empirika*, 116-138.

Sutrisna, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke 3*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

W.J., R. (1970). *Managerial Effectiveness*. New york: McGraw-Hill.

Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.