

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PEMERINTAH ACEH TENGAH KABUPATEN ACEH TENGAH

Ansari¹, Syarifudin, MM², Abd. Jalil, M, SE, M. Si³

¹⁾ Alumni S2 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah

²⁾ Dosen FE UGP

³⁾ Dosen FE UGP

ABSTARK: Dalam Kehidupan masyarakat, suatu organisasi formal maupaun non formal selalu ada seseorang yang dianggap lebih dari yang lain. Seseorang yang memiliki kemampuan lebih tersebut kemudian diangkat atau ditunjuk sebagai orang yang dipercayakan untuk mengatur orang lain, biasanya orang seperti itu disebut pemimpin atau manajer. Dalam menghadapi persaingan yang semakin kompleks serta semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan untuk menggerakkan organisasi terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Maka tujuan penelitian yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah: Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Kabupaten Aceh Tengah. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Kabupaten Aceh Tengah. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian explanasi yaitu melihat pengaruh/hubungan antara variabel terkait dengan pendekatan kuantitatif. Metode ini sangat relevan digunakan karena dalam penelitian ini peneliti ingin mengamati tentang fenomena yang terjadi pada Pemerintah Kabupaten Aceh Tengah. Penelitian ini akan dijadikan jurnal nasional terakreditasi.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Dalam Kehidupan masyarakat, suatu organisasi formal maupaun non formal selalu ada seseorang yang dianggap lebih dari yang lain. Seseorang yang memiliki kemampuan lebih tersebut kemudian diangkat atau ditunjuk sebagai orang yang dipercayakan untuk mengatur orang lain, biasanya orang seperti itu disebut pemimpin atau manajer. Dalam menghadapi persaingan yang semakin kompleks serta semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan untuk menggerakkan organisasi terutama

dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Kemampuan untuk memberikan perhatian utama kepada sumber daya manusia adalah faktor yang sangat menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilan dari individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain : motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif, budaya kerja, komunikasi, jabatan pemberian gizi

karyawan, pelatihan dan masih banyak lainnya, semua faktor itu pasti berpengaruh, ada yang dominan ada juga yang tidak.

Perkembangan manajemen dan kepemimpinan dalam suatu organisasi apapun merupakan hal penting dan perlu mendapatkan perhatian. Tanpa adanya suatu manajemen dan kepemimpinan yang baik dan asfiritif, upaya perubahan dan optimalisasi pencapaian kinerja dan tujuan organisasi akan sulit di capai dan mungkin saja tidak menghasilkan apapun. Bass (1990) menyatakan bahwa kualitas dari pemimpin sering kali dianggap faktor terpenting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Kepemimpinan, tidak dipungkiri, merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya .bahkan dalam konteks yang lebih luas, diyakini bahwa kemajuan suatu bangsa dan Negara sangat ditentukan oleh kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin negara itu sendiri. Seorang pimpinan harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, memberikan cukup perhatian, memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja, menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh pegawai. Untuk menciptakan kondisi demikian, diperlukan adanya usaha untuk meningkatkan kualitas dan kinerja pegawai secara optimal. Sebab bagaimanapun juga tujuan sebuah instansi, salah satunya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja pegawai.

Pegawai atau aparatur adalah sumber daya manusia yang diharapkan menjadi entrepreneur dan agen pembangunan dalam memajukan tatanan

pemerintah serta pembangunan dalam rangka menuju kesejahteraan yang dicita – citakan. Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor aparatur yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Aparatur merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi.

Seorang pemimpin yang kurang berperan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan pegawai akan menyebabkan tingkat kinerja pegawai rendah. Peranan seorang pemimpin penting untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan termasuk organisasi pada pemerintahan daerah misalnya Pemerintah Daerah Kabupaten Aceh Tengah yang banyak bersentuhan langsung dengan pelayanan kepada masyarakat, dinamika kehidupan masyarakat yang semakin kompleks memerlukan sistem pelayanan yang cepat, tepat mudah, dan murah. Pelayanan prima yang diberikan oleh aparat hanya dapat diwujudkan melalui peningkatan kualitas, komitmen dan keberpihakan sebagai pelayan masyarakat, bukan lagi aparat yang ingin dilayani seperti yang terlihat selama ini. Dengan demikian peran dominasi pemerintahan dalam berbagai kegiatan pembangunan secara bertahap diarahkan sebagai fasilitator.

Seseorang yang menduduki posisi sebagai pimpinan di dalam suatu

organisasi mengemban tugas melaksanakan kepemimpinan. Sehubungan dengan itu untuk sementara dari segi organisasi, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan atau kecerdasan untuk mendorong, memotivasi, memimpin, mengarahkan, mengawasi sejumlah orang atau dua orang bahkan lebih agar kerjasama dalam melaksanakan kegiatan – kegiatan yan terarah untuk mencapai tujuan bersama, terutama dalam pemberian layanan prima kepada masyarakat yang dilayani.

Pemerintah Kabupaten Aceh Tengah adalah salah satu instansi pemerintah yang bertugas pada pemerintahan daerah melaksanakan tugas pembangunan baik dibidang sarana prasarana maupun peningkatan ekonomi daerah secara intensif dan berkesinambungan adalah hal mutlak yang harus terus dilakukan dan diprogramkan sebagai pemerintahan daerah yang ada di Provinsi Aceh, sebagai institusi pemerintah yang melaksanakan tugas tersebut tentu saja ukuran kinerja pegawai Pemerintah daerah dapat dilihat dari hasil (out put) dan kemampuan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing – masing. Kinerja pegawai yang tinggi akan membuat semakin termotivasi untuk bekerja dan akan menghasilkan tercapainya produktivitas yang tinggi pula.

Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh pemimpin dan kepemimpinannya, seperti yang dikatakan oleh Thoha (1988:1) – *Pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan.* Hal ini menunjukkan bahwa posisi

kepemimpinan dalam suatu organisasi sangatlah penting. Keberhasilan atau kegagalan tersebut tergantung berhasil tidaknya pemimpin mengelola sumber daya manusianya.

Berikut adalah data awal peneliti terkait dengan kondisi riil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Tengah sebagai berikut :

1. Masih ada beberapa pegawai yang sering menolak perintah, menolak kebijakan karena adanya perbedaan pendapat antara atasan dan bawahan sehingga tidak dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.
2. Pada jam kerja masih sering pegawai lebih memilih berada diluar ruangan, ketimbang bekerja dalam ruangan karena pembagian tugas dan fungsi pegawai yang diabaikan.
3. Penegakan aturan, masih terjadi ketimpangan antara aturan yang ditetapkan secara tertulis dengan implementasinya terutama oleh pimpinan kepada bawahan dimana masih adanya ketidakmerataan penerapan aturan kepada staf. Kondisi ini bisa saja membuat disharmonisasi antara pegawai dengan pegawai, dan hilangnya wibawa pimpinan.
4. Kepekaan pemimpin, jika terjadi konflik antara pegawai di lingkungan pemerintah daerah seringkali pimpinan tidak peka dan lambat dalam mengambil tindakan untuk solusi permasalahan tersebut.

POKOK PERMASALAHAN

Berdasarkan uraian diatas tersebut diatas, dapat dirumuskan formulasi permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Kabupaten Aceh Tengah?
2. Gaya kepemimpinan apakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Kabupaten Aceh Tengah?

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Kabupaten Aceh Tengah.
2. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Kabupaten Aceh Tengah.

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan Teori

Kepemimpinan

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena dengan kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku bawahan dalam mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga memengaruhi interpretasi mengenai peristiwa –

peristiwa para bawahannya, mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok dan kerja sama orang – orang diluar kelompok.

Menurut Robbins & Judge (2008 : 315) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Sedangkan Boone dan Kurtz (1994) dalam Suwanto dan Priansa (2011 :140) kelompok mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah tindakan memotivasi orang lain atau menyebabkan orang lain melakukan tugas tertentu dengan tujuan untuk mencapai tujuan spesifik.

Dengan demikian maka kepemimpinan pada dasarnya meliputi penggunaan pengaruh seseorang kepada orang lain yang didalamnya terdapat proses komunikasi dan tujuan yang ingin dicapai. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang berhubungan dengan tujuan – tujuan individu, kelompok dan organisasi.

Literature – literature tentang kepemimpinan senantiasa memberikan penjelasan bagaimana menjadi pemimpin yang baik, sikap dan gaya yang sesuai dengan situasi kepemimpinan, dan syarat – syarat pemimpin yang baik. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Karenanya pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan. Hal ini menunjukkan suatu kesimpulan yang mendukung posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada posisi yang terpenting. Demikian juga pemimpin dimanapun letaknya akan selalu mempunyai beban untuk

mempertanggungjawabkan kepemimpinannya.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat – saat sekarang ini dimana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah pemimpin yang bisa memberdayakan dan memotivasi karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing – masing.

Pemimpin merupakan dampak interaktif dari factor individu atau pribadi dengan factor situasi atau orang yang mampu menggerakkan orang lain agar orang – orang dalam suatu organisasi yang telah direncanakan dan disusun terlebih dahulu dalam susunan moralitas yang tinggi, dengan penuh semangat dan kegairahan dalam menyelesaikan pekerjaannya masing – masing dengan hasil yang diharapkan. Pemimpin yang efektif adalah yang selain berorientasi pada tugas (*task specialist*) sekaligus berorientasi pada hubungan antar manusia (*human reallion specialist*) kelompok yang berprestasi tinggi lazimnya mempunyai pemimpin yang dapat menyampaikan harapan – harapan organisasi yang dibutuhkan. Sikap yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mengkomunikasikan harapan – harapan mereka tentang kinerja akan menentukan apakah mereka akan diterima oleh anggota kelompok atau tidak.

Dalam kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja, keamanan, kualitas kerja, terutama tingkat prestasi kerja.

Pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok individu untuk mencapai tujuan.

Menurut Newman (1968) dikutip dalam Handoko (2000:97) bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Dan satu hal yang perlu diingat bahwa kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh aturan – aturan atau tata krama birokrasi. Kepemimpinan bisa terjadi dimana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang lain kearah tercapainya suatu tujuan tertentu.

Kepemimpinan dapat pula dipandang sebagai kepribadian (Personality) yang berpengaruh terhadap orang lain. Sarjana terkenal Ordway Tead, misalnya pernah mengatakan bahwa kepemimpinan adalah merupakan suatu kombinasi dari serangkaian perangai yang memungkinkan seseorang mampu mendorong orang lain untuk menyelesaikan tugas tertentu, pendapat ini dikutip oleh Cahyono (1984 : 14), dipertegas oleh E.S Bogradus dalam Umar (2003 :172) yang lebih jauh menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah merupakan kepribadian yang bereaksi dalam kondisi – kondisi kelompok dan kepemimpinan tidak saja merupakan suatu gejala kelompok, akan tetapi kepemimpinan juga merupakan suatu proses social yang mendalam mendominasi orang lain. Kepemimpinan adapula yang membatasinya sebagai sesuatu yang bersifat seni atau seni (art) untuk menciptakan keputusan orang lain. Batasan ini diambil dari Louis A. Allen dalam Siagian melihat kepemimpinan

sebagain suatu proses yang dilakukan oleh seseorang yang di dalam aplikasinya membimbing dan mengarahkan orang lain (Siagian, 2002 : 94).

Konsepsi yang lebih jelas mengenai kepemimpinan ialah yang dikemukakan oleh Copelan dalam Siagian (2003 : 85) bahwa ia menegaskan bahwa kepemimpinan ialah merupakan seni memperlakukan manusia lain, yaitu seni yang memengaruhi sejumlah orang dengan persuasive (ajakan) atau dengan teladan (contoh) untuk mengikuti serangkaian tindakan. Lebih lanjut dikemukakan oleh Copeland yang pernah dikutip oleh Cahyono (1984 : 65) bahwa persuasive berbeda dengan – dripership ataupun pengendalian, dimana yang terakhir ini diartikan sebagai seni memaksakan sejumlah orang dengan cara intimidasi atau kekuatan untuk mendorong semua pihak lainnya mengikuti serangkaian tindakan.

Bahasan mengenai pemimpin dan kepemimpinan pada umumnya menjelaskan bagaimana untuk menjadi pemimpin yang baik, gaya dan sifat yang sesuai dengan kepemimpinan serta syarat – syarat apa yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin yang baik. Meskipun demikian masih tetap sulit untuk menerapkan seluruhnya, sehingga dalam prakteknya hanya beberapa pemimpin saja yang dapat melaksanakan kepemimpinannya.

Dengan baik dan dapat membawa para bawahannya kepada keadaan yang diinginkan. Kepemimpinan dapat dikategorikan sebagai ilmu sosial terapan (*applied social sciences*). Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin

bawahannya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu di dalam menciptakan motivasi didalam diri setiap orang bawahan , kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri.

Pemimpin yang terdapat yang pada organisasi harus memiliki kelebihan dibandingkan dengan bawahannya, yaitu pegawai yang terdapat di dalam organisasi yang bersangkutan, sehingga dapat menunjukkan kepada bawahannya bergerak, bergiat, berdaya upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Akan tetapi hanya mengerahkan seluruh pegawai saja tidak cukup, sehingga perlu adanya suatu dorongan agar para pegawainya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya.

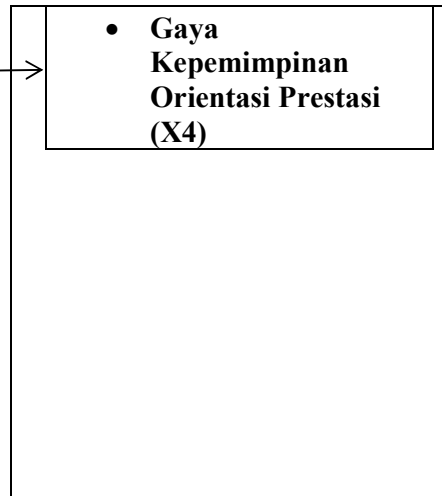
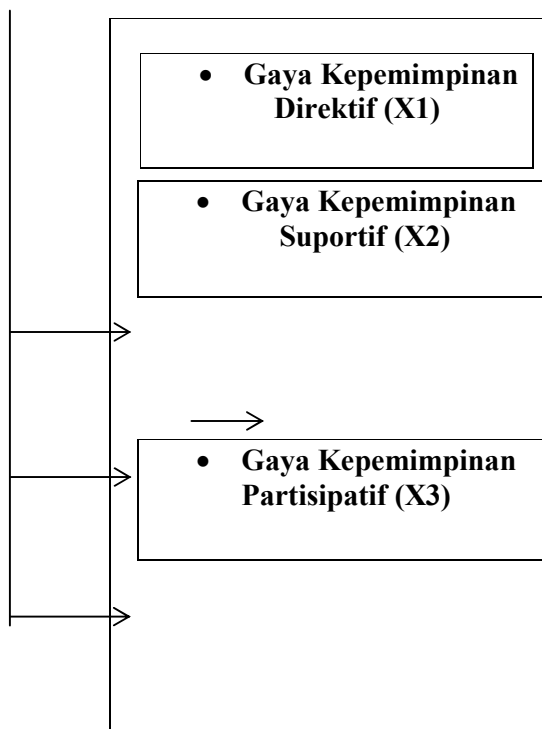
Atas dasar inilah selama perhatian pemimpin diarahkan kepada bawahannya, maka kinerja pegawainya akan tinggi. Pencapaian tujuan yang dimaksudkan disini adalah pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama sama dengan anggota anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dengan demikian maka dalam kehidupan

organisasional, peranan pemimpin sangat penting dan sangat menentukan.

Dari berbagai definisi tersebut, dapat ditarik suatu pengertian bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku orang lain atau kelompok dalam situasi tertentu. Selain itu dapat pula dilihat bahwa kepemimpinan merupakan penentu atas keberhasilan dan kemunduran dari perusahaan yang dipimpinnya, sukses tidaknya seseorang pemimpin dalam memimpin itu memahami teori kepemimpinan dan bagaimana dia menggunakan gaya kepemimpinan.

Kerangka Proposal Penelitian Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi

Gaya Kepemimpinan (X)



METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian explanasi yaitu melihat pengaruh/hubungan antara variabel terkait dengan pendekatan kuantitatif. Metode ini sangat relevan digunakan karena dalam penelitian ini peneliti ingin mengamati tentang fenomena yang terjadi pada Pemerintah Kabupaten Aceh Tengah.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi elemen yang dalam pegawai Kabupaten Umum, Administrasi Informasi, Pemerintah yang berju

Kinerja Pegawai (Y)

- Kualitas Pekerjaan
- Kuantitas Pekerjaan
- Produktifitas Kerja
- Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan cara yaitu:

1. Observasi
2. Kuesioner
3. Dokumentasi/Telaah Dokumen

Instrumen Pengumpulan Data

- a. Observasi yaitu melkaukan pengamatan langsung tentang obyek yang akan diteliti, serta melakukan pencatatan secara sistematis tentang hal tertentu yang diamatti.
- b. Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan menyiapkan pertanyaan kepada masing-masing responden, dimana setiap item pertanyaan disediakan alternatifnya jawaban untuk selanjutnya oleh responden hanya dapat memilih salah satu alternative jawaban yang tersedia.
- c. Dokumentasi/Telaah Dokumen, yaitu pengumpulan data dengan menelusuri dan mempelajari dokumen dan laporan tertulis lainnya untuk mendukung penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sanusi. DanM. Sobry Sutikno. 2009, **kepemimpinan sekarang dan masa depan dalam membentuk budaya organisasi yang efektif**, Jakarta. respect
- Arep,Ishak dan Hendri, Tanjung. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Universitas Trisakti. Jakarta
- Armstrong, Michael.2009. **Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice**. London: Kogan Page
- Djarwanto. 1994.**Pokok-pokok Metode Riset dan Bimbingan Teknis Penulisan Skripsi**. Yogyakarta : Liberty.
- George R. Terry,2000. **Prinsip-Prinsip Manajemen. (Edisi Bahasa Indonesia)**. T. Bumi Aksara: Bandung
- Ghozali, Imam. 2006. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS**. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- Hersey, 2004. **Kunci Sukses Pemimpin Situasional**. Jakarta Delaprasata
- Hasibuan, Malayu S.P,2006,**Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah**,Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R., dan MattesonM.T. 2006. **Perilaku dan Manajemen Organisasi**. Jilid 1 dan 2. Edisi ketujuh.Erlangga, Jakarta
- Kartono, Kartini. 2005.**Pemimpin dan Kepemimpinan**. Jakarta: rajawali 1998
- Kotter, JP dan J.L. Heskett, 1997, **Corporate Culture and Performance**, Jakarta : PT. Prenhal Lindo
- Kreitner,Robert dan Kinicki, Angelo. 2003, **Perilaku Organisasi**.Edisi pertama.buku 1. Salemba Empat, Jakarta.

(2008).
Organizational behaviour
8th edition. McGraw Hill
International Edition.

Martoyo, S. 2000, **Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE** : Yogyakarta.

Moejiono, Imam. 2002. **Kepemimpinan dan Keorganisasian.** Jogakarta: UII
Press Nawawi, Hadari, (2006),
Kepemimpinan yang Efektif,
Gajah Mada University Press,
Yogyakarta.

Hasibuan. 2003. **Organisasi dan Motivasi.** Jakarta: PT Bumi Aksara.

_____. 2005: Organisasi
dan Motivasi : Dasar
Peningkatan Produktivitas.
Jakarta : Bumi Aksara.