

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN ARJASARI KABUPATEN BANDUNG

Widwi Handari Adji<sup>1</sup>, Muhammad Iqbal Romdhoni Nur Setia<sup>2</sup>, Dady Nupardi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Politeknik Piksi Ganesha Bandung

<sup>1</sup>[widwihandari@gmail.com](mailto:widwihandari@gmail.com), <sup>2</sup>[miqbalrns@gmail.com](mailto:miqbalrns@gmail.com), <sup>3</sup>[nupardidady@gmail.com](mailto:nupardidady@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung. Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah metode kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data observasi, wawancara, dan pembagian kuesioner, dan dilengkapi dengan kajian pustaka yang memiliki kaitan erat dengan pokok permasalahan. Berdasarkan hasil penelitian pengaruh gaya kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,798 yang artinya terdapat hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Koefisien determinasi sebesar 63%, artinya gaya kepemimpinan memberikan peran sebesar 63% terhadap kinerja pegawai dan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Permasalahan dalam pengaruh gaya kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung yaitu (1) Kurangnya koordinasi; (2) Kurangnya melakukan arahan; (3) Kurangnya kemampuan kinerja pegawai; (4) Kurangnya kerjasama. Adapun saran yang diberikan oleh peneliti untuk meningkatkan keefektifan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Camat Kecamatan Arjasari, Camat Arjasari perlu untuk (1) Memberikan reward; (2) Memasang CCTV; (3) Mengoptimalkan peran Satpol PP.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

### Abstract

*The study aimed to determine how much influence the leadership style of Camat in improving employee performance in Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung. The research method used by the researcher is quantitative method, with the technique of collecting observation data, interviews, and distributing questionnaires, and is equipped with a literature review that has a close relationship with the subject matter. Based on the research results, the influence of Camat leadership style in improving employee performance in Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung, obtained a correlation coefficient of 0,798, which means that there is a strong relationship between leadership style and employee performance. The coefficient of determination is 63%, meaning that the leadership style plays a role of 63% on employee performance and the rest is influenced by other variables not examined. The problems in the influence of the Camat leadership style in improving employee performance in Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung namely, (1) No picket schedule; (2) Lack of Direction, (3) Lack of employee performance ability (4) Lack of cooperation. As For the suggestions given by researchers to improve the effectiveness of the leadership style adopted by Camat Kecamatan Arjasari, the Camat Arjasari, it is necessary to (1) Give a rewards; (2) Install CCTV; (3) Optimizing Satpol PP.*

Keywords : Leadership Style, Employee Performance

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai salah satu sumber penentu dalam pencapaian suatu tujuan organisasi, sebab tanpa SDM tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Oleh karena itu, sebuah organisasi dituntut untuk mengelola SDM yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Keefektifan dan keunggulan organisasi sangat tergantung pada kualitas SDM yang dimiliki.

Suatu organisasi dengan kualitas SDM yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan

kinerjanya. Pihak yang paling berpengaruh untuk memelihara kinerja pegawai adalah para pimpinan atau atasan langsung. Untuk itu, diperlukan pemimpin yang dapat mengarahkan dan mengembangkan potensi bawahan sesuai dengan sasaran organisasi. Sasaran tersebut dapat terwujud jika orang-orang yang berada di dalamnya mampu bekerja sama dengan orang lain dengan koordinasi seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mengarahkan anggotanya.

Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam

menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinnya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Dengan kata lain, efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut.

Organisasi merupakan suatu wadah bagi orang-orang untuk berkumpul dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam organisasi tentunya perlu adanya hirarki pimpinan dan bawahan. Oleh karena itu perlu adanya SDM yang berkualitas untuk menjadi pimpinan dan bawahan.

Kinerja organisasi akan menjadi berkualitas apabila kinerja pegawai atau perorangnya baik. Bila organisasi ingin berkembang dengan pesat, organisasi harus mempunyai SDM yang mampu menghasilkan kinerja pegawai yang baik. SDM yang efektif akan membuat pegawai semakin loyal terhadap organisasi, semakin termotivasi untuk bekerja, bekerja dengan rasa senang dan yang lebih penting kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan kinerja yang tinggi pula. Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi diantaranya dapat dilihat dari kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, pengetahuan, kreativitas, kerjasama, keteguhan, inisiatif serta kualitas pribadinya. Pegawai yang kinerjanya tinggi akan berdampak pada kinerja organisasi yang tinggi pula.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Terdapat beberapa gaya kepemimpinan yang baik digunakan untuk menjalankan suatu organisasi diantaranya adalah gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan paternalistis, gaya kepemimpinan kharismatis, gaya kepemimpinan militeristis, gaya kepemimpinan bebas (*laissez faire*), dan gaya kepemimpinan demokratis.

## KAJIAN TEORITIS

### Manajemen SDM

Menurut Tulus (Suharyanto dan Hadna, 2005: 13) :

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dimaksud membantu tujuan organisasi, individu, dan masyarakat”.

### Fungsi Manajemen SDM

Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Notoatmodjo (2003: 121) adalah sebagai berikut :

#### 1. Fungsi-fungsi manajemen, yang mencakup :

- a. Perencanaan (*planning*)
- b. Pengorganisasian (*organizing*)
- c. Pengarahan (*directing*)
- d. Pengendalian (*controlling*)

#### 2. Fungsi-fungsi operasional, yang mencakup :

- a. Pengadaan sumber daya manusia (*recruitment*)
- b. Pengembangan (*development*)
- c. Kompensasi (*compensation*)
- d. Integrasi (*integration*)
- e. Pemeliharaan (*maintenance*)
- f. Pemisahan (*separation*)

### Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan

Rivai (2014: 2) mendefinisikan bahwa : “Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan”.

Menurut Winardi (Rivai, 2014: 265) yang dimaksud dengan pemimpin adalah “Seorang yang karena kecakapan-kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk mengerahkan upaya bersama kearah pencapaian sasaran-sasaran tertentu”.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin

harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi bawahan/orang lain, kemampuan untuk mempengaruhi tingkah laku orang lain, dan kemampuan untuk mencapai tujuan/sasaran organisasi.

Yuki (Choliq, 2014: 193) menyebutkan bahwa “Kepemimpinan adalah perilaku individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama”.

Disisi lain Koontz dan O’Donnel (Moehariono, 2012: 381) mendefinisikan “Kepemimpinan adalah seni membujuk bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan mereka dengan semangat keyakinan”.

Chester Bernard (Siswanto, 2005: 154) berpendapat bahwa “Kepemimpinan memiliki dua aspek :

Pertama adalah kelebihan individual teknik kepemimpinan. Seorang yang memiliki kondisi fisik yang baik, memiliki keterampilan yang tinggi, menguasai teknologi, memiliki persepsi yang tepat, memiliki pengetahuan yang luas, memiliki ingata yang baik, serta imajinasi yang meyakinkan akan mampu memimpin bawahan.

Kedua adalah keunggulan pribadi dalam hal ketegasan, keuletan, kesadaran, dan keberhasilan”.

### **Teori Ohio State University**

Teori yang paling tua mengenai gaya kepemimpinan adalah hasil dari studi di Ohio University. Studi ini dilakukan oleh Hemphill (Wirawan, 2013: 352) mengemukakan bahwa “Perilaku kepemimpinan, yang didasarkan pada dua dimensi yaitu dimensi perhatian terhadap bawahan dan dimensi perhatian terhadap tugas”.

#### **1. Dimensi Perhatian Terhadap Bawahan (*Consideration Dimension*).**

Dimensi perhatian adalah tinggi rendahnya pemimpin bertindak dan berperilaku dengan pola yang bersahabat dan mendukung, menunjukkan perhatian terhadap bawahannya dan memperhatikan kesejahteraannya. Indikator perilaku/gaya kepemimpinan ini adalah membantu bawahan dalam menyelesaikan tugasnya; menyediakan waktu untuk mendengarkan dan mendiskusikan suatu masalah dan keluhan yang dihadapi bawahan; menerima

kritik dan saran bawahan; memperlakukan bawahan dengan cara yang sama; memperhatikan kesejahteraan bawahan.

#### **2. Dimensi Perhatian Terhadap Tugas (*Initiating Structure Dimension*).**

Dimensi Perhatian Terhadap Tugas adalah tinggi rendahnya pemimpin mendefinisikan dan menstrukturisasi dan menentukan peran bawahannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator perilaku kepemimpinan dalam dimensi ini antara lain yaitu mengkritik dan marah terhadap bawahannya yang kinerjanya dibawah standar; memberikan tugas kepada bawahannya secara rinci; mengingatkan bawahan untuk mengikuti prosedur standar kerja dan kinerja; mengkoordinasi bawahan secara ketat; menentukan target keluaran.

### **Teori University of Michigan**

Teori ini dimunculkan dari studi tentang kepemimpinan yang dilakukan oleh Institute of Social Research, dan University of Michigan. Studi ini dilakukan hampir bersamaan dengan studi yang dilakukan oleh kelompok studi Ohio State University. Studi ini memfokuskan diri pada hubungan antara perilaku pemimpin, proses kelompok dan pengukuran kinerja kelompok.

#### **1. Fungsi Kepemimpinan**

Menurut Amirullah (2015: 166) terdapat lima fungsi kepemimpinan yang hakiki, yaitu :

##### **a. Fungsi Penentu Arah**

Keterbatasan sumber daya organisasi mengharuskan pemimpin untuk mengelola dengan efektif, dengan kata lain arah yang hendak dicapai oleh organisasi menuju tujuannya yang harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sasaran yang ada. Arah yang dimaksud tertuang dalam strategi dan taktik yang disusun oleh pimpinan dalam organisasi.

##### **b. Fungsi Sebagai Juru Bicara**

Fungsi ini mengarahkan seorang pemimpin untuk berperan sebagai penghubung antara organisasi dengan pihak-pihak luar yang berkepentingan seperti pemilik saham, pemasok,

penyalur, lembaga keuangan, dan instansi pemerintah yang terkait.

- c. Fungsi Sebagai Komunikator  
Fungsi pemimpin sebagai komunikator lebih ditekankan pada kemampuannya untuk mengkomunikasikan sasaran-sasaran, strategi, dan tindakan yang harus dilakukan oleh bawahan.
- d. Fungsi Sebagai Mediator  
Konflik yang terjadi atau adanya perbedaan pendapat dalam organisasi menuntut pemimpin menyelesaikan permasalahan yang ada. Jadi, kemampuan menjalankan fungsi kepemimpinan selaku mediator yang rasional, obyektif, dan netral merupakan salah satu indikator efektifitas kepemimpinan seseorang.
- e. Fungsi Sebagai Integrator  
Adanya pembagian tugas, sistem alokasi sumber daya serta diperlukannya spesialisasi pengetahuan dan keterampilan dapat menimbulkan sikap, perilaku dan tindakan. Oleh karenanya tidak boleh dibiarkan berlangsung terus-menerus. Dengan kata lain diperlukan integrator (pimpinan) terutama pada hirarki puncak organisasi.

## 2. Gaya Kepemimpinan

Nawawi (Adinata, 2003: 15) menyatakan bahwa :

“Gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran perasaan, sikap, dan perilaku para anggota dan bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan karakteristik seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau organisasi, sehingga orang lain mau dan mampu bergerak serta meneladani sikap dan watak pribadinya ke arah pencapaian tujuan itu”. Buchari Alma (Irham Fahmi, 2017: 73) menjelaskan berbagai tipe kepemimpinan, yaitu :

- a. Pemimpin Tipe Kharismatik  
Pemimpin tipe ini merupakan pemimpin yang kekuatan energi dan daya tariknya luar biasa yang akan diikuti oleh para pengikutnya.
- b. Pemimpin Tipe Paternalistis

Pemimpin tipe ini selalu bersikap melindungi pegawai layaknya seorang ibu atau bapa yang penuh kasih sayang terhadap anaknya.

- c. Pemimpin Tipe Militeristis  
Pemimpin tipe ini banyak menggunakan sistem perintah, sistem komando, dari atasan ke pegawai sifatnya keras sangat otoriter, menghendaki bawahan agar selalu patuh, selalu bersifat formal.
- d. Pemimpin Tipe Otokratis  
Pemimpin tipe ini berdasarkan kepada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi.
- e. Pemimpin Tipe Bebas (*laissez faire*)  
Pemimpin tipe ini membiarkan pegawai berbuat semaunya sendiri, semua pekerjaan dan tanggung jawab dilakukan oleh pegawai.
- f. Pemimpin Tipe Populistik  
Pemimpin tipe ini mampu menjadi pemimpin rakyat. Dia berpegang pada nilai-nilai masyarakat tradisional.
- g. Pemimpin Tipe Administratif  
Pemimpin tipe ini mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif.
- h. Pemimpin Tipe Demokratis  
Pemimpin tipe ini berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan kepada pengikutnya.

## 3. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2005: 105) bahwa “Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Dalam Kamus Bahasa Indonesia dikemukakan arti kinerja sebagai “(1) sesuatu yang dicapai; (2) prestasi yang diperlihatkan; (3) kemampuan kerja”.

Samsudin (2005: 159) menyebutkan bahwa :

“Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi”.

Mangkuprawira dan Hubeis (2007: 153) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan”.

Begitu juga Rivai (2009: 532) menyebutkan bahwa :

“Kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”.

Prawirosentono (Pasolong, 2007: 176) mengartikan bahwa :

“Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan dengan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”.

#### 4. Kinerja Pegawai

Mangkuprawira dan Hubeis (2007: 160) menyebutkan bahwa :

“Kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi, vertical dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, sistem hukuman dan sebagainya”.

#### 5. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Harbani Pasolong (2010: 186) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu :

##### a. Kemampuan

Kemampuan yang dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.

##### b. Kemauan

Kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.

##### c. Energi

Sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.

##### d. Teknologi

Penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.

##### e. Kompensasi

Sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya

##### f. Kejelasan Tujuan

Tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas supaya pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.

##### g. Keamanan

Kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kerjanya.

#### 6. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mondy dan Noe (Sedarmayanti, 2014: 261) :

“Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari :

a. Hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang)

b. Kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya)”.

Keban (Pasolong, 2010: 184) mengemukakan bahwa :

“Pengukuran kinerja itu penting dilakukan oleh organisasi. Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja pegawai serta

organisasi maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini”.

Allen (Wibowo, 2014: 192) menuturkan bahwa “Proses penilaian kinerja yang berhasil terletak pada beberapa dasar utama, yaitu *timing*, *clarity*, *consistency*.”

a. **Timing**

Penilaian kinerja harus diatur oleh kalender, bukan jam. Sebagai pemimpin paling tidak melakukan dua kali pertemuan formal dengan pekerja setiap tahun. Sekali diawal pada waktu melakukan perencanaan dan diakhir pekerjaan sekali lagi untuk nilai hasil.

b. **Clarity**

Seorang pemimpin tidak menilai seberapa baik pekerja melakukan pekerjaan yang sebenarnya. Apabila belum jelas di awal tahun, maka perlu duduk bersama untuk merumuskan sebelum menilai seberapa baik pekerja menjalankan tugasnya.

c. **Consistency**

Proses penilaian yang efektif mengikat langsung dengan *mission statement* dan nilai-nilai organisasi. Apa yang tercantum dalam penilaian kinerja harus sama dengan yang terdapat dalam *mission statement*.”

Terdapat berbagai teori mengenai indikator kinerja pegawai. Salah satunya indikator kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Fadel (2009: 195), yaitu:

a. Pemahaman atas Tupoksi

Dalam menjalankan tupoksi, pegawai harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

b. Inovasi

Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.

c. Kecepatan Kerja dalam Menjalankan Tugas

Kecepatan kerja harus diperhatikan dengan mengikuti metode kerja yang ada.

d. Keakuratan Kerja

Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas pegawai juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas. Teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.

e. Kerjasama

Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti berkomunikasi dengan baik dan benar, menerima dan menghargai pendapat orang lain.

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, lebih lanjut Mitcel (Sedarmayanti, 2001: 15) indikator-indikator kinerja yaitu :

a. Kualitas Kerja (*Quality of Work*)

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan mendapatkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

b. Ketetapan Waktu (*Pomptnees*)

Berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana supaya tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

c. Inisiatif (*Initiative*)

Mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan tanpa harus bergantung kepada atasan.

d. Kemampuan (*Capability*)

Diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

- e. Komunikasi (*Communication*)  
Interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada pegawai untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin kondusif dan harmonis diantara pegawai dan atasan.

## 7. Tujuan Penilaian Kinerja

Selain itu, Sedarmayanti (2014: 264) menjelaskan bahwa ada tujuh tujuan penilaian kinerja, yaitu :

- Untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai
- Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja
- Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan ke jenjang/rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan
- Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara pimpinan dan pegawai.
- Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja pegawai dalam bekerja
- Secara pribadi, pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi pimpinan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal pegawai, sehingga lebih memotivasi pegawai
- Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian

## 8. Manfaat Penilaian Kinerja

Sedarmayanti (2014: 264) mengungkapkan bahwa ada beberapa manfaat dalam penilaian kinerja, yaitu :

- Meningkatkan Prestasi Kerja
- Memberikan Kesempatan Kerja yang Adil
- Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan
- Penyesuaian Kompensasi
- Keputusan Promosi dan Demosi

- f. Mendiagnosis Kesalahan Desain Pekerjaan

- g. Menilai Proses Rekrutmen dan Seleksi

## 9. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Thoah (2010: 42) mengungkapkan bahwa :

“Dengan mempergunakan kepemimpinan maka pemimpin akan mempengaruhi persepsi pegawai dan memotivasinya, dengan cara mengarahkan pegawai pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif”.

## METODE

### 1. Metode Kuantitatif

Metodologi penelitian yang dipakai oleh peneliti dalam menyelesaikan tugas akhir adalah metodologi kuantitatif, Sugiyono (2018: 7) mengemukakan bahwa :

“Metodologi penelitian kuantitatif ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis”.

### 2. Populasi

Yang dimaksud dengan populasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kumpulan individu sejenis yang berada pada wilayah tertentu dan pada waktu yang tertentu pula sedangkan menurut Sugiyono (2010: 117) :

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

### 3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data menurut Sugiyono (2018: 137) menyatakan “... teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), interview (wawancara), kuesioner (angket), dokumentasi dan gabungan keempatnya”.

### 4. Uji Validitas

Validitas mengacu pada kemampuan instrumen pengumpulan data untuk mengukur apa yang harus diukur, dengan

kata lain sebuah instrumen dianggap memiliki validitas yang tinggi jika instrumen tersebut benar-benar dapat dijadikan alat untuk mengukur sesuatu.

#### 5. Uji Realibilitas

Realibilitas instrumen adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh sebuah alat ukur, meskipun dipakai secara berulang-ulang pada subjek yang sama atau berbeda.

#### 6. Uji Koefisien Korelasi

Korelasi *Pearson* merupakan salah satu ukuran korelasi yang digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan linier dari dua variabel. Dua variabel dikatakan berkorelasi apabila perubahan salah satu variabel disertai dengan variabel lainnya, baik dalam arah yang sama ataupun arah sebaliknya.

#### 7. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antar 0 dan 1. Nilai  $R^2$  yang kecil menghasilkan peningkatan kinerja yang maksimal juga, dan sisanya 37% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,636 atau sebesar 63% yang artinya terdapat hubungan pengaruh yang kuat antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Gaya Kepemimpinan Camat sudah sangat efektif, hal ini dapat dilihat dari tanggapan narasumber yang rata-rata persentase sebesar 89%. Namun, ada beberapa hal yang harus ditingkatkan yaitu koordinasi kepada para pegawai dan memberikan arahan kepada para pegawai terkait dengan tugas yang akan dilaksanakannya. Jika gaya kepemimpinan organisasi baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik juga untuk para pegawainya.

Kinerja Pegawai sudah sangat baik, hal ini dapat dilihat dari tanggapan narasumber yang rata-rata persentase sebesar 91%. Namun, ada beberapa hal yang harus ditingkatkan yaitu kemampuan pegawai dan kerjasama pegawai satu dengan yang lainnya. Jika kinerja pegawai sangat baik, tentu akan memberikan dampak

yang signifikan terhadap kemajuan organisasinya.

Selanjutnya, hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung mendapatkan hasil nilai koefisien determinasi sebesar 63% yang artinya pengaruh gaya kepemimpinan dampaknya besar dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Upaya yang dilakukan Camat untuk menghadapi permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai yaitu :

1. Meningkatkan koordinasi dengan para pegawai.
2. Selalu memberikan arahan terkait tugas yang akan dilaksanakan para pegawai.
3. Memberikan motivasi dan mengikut sertakan dalam pelatihan-pelatihan baik yang diadakan oleh internal organisasi maupun ekstern yang sesuai dengan bidangnya.
4. Memberikan arahan dan kegiatan dalam menyatukan persepsi dan mempererat tali kekeluargaan melalui kegiatan yang melibatkan semua unsur dalam internal organisasi

### KESIMPULAN

Dengan melihat seluruh tanggapan dari narasumber terhadap variabel X yaitu tentang gaya kepemimpinan Camat Kecamatan Arjasari dalam meningkatkan kinerja pegawainya dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan Camat Kecamatan Arjasari sudah efektif hal ini dapat dilihat dari tanggapan narasumber rata-rata persentase sebesar 89%, namun masih perlu ditingkatkan, yaitu :

1. Dalam hal koordinasi, dikatakan bahwa Camat Kecamatan Arjasari kurang melakukan koordinasi kepada pegawai. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan akumulasi narasumber yang menjawab Sangat Setuju sebesar 42,8%.
2. Dalam hal pemberian arahan, dikatakan bahwa Camat Kecamatan Arjasari kurang memberikan arahan kepada pegawainya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada pegawai. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan akumulasi



narasumber yang menjawab Sangat Setuju sebesar 50%.

Sementara untuk seluruh tanggapan terhadap variabel Y, yaitu tentang Kinerja Pegawai dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai Kecamatan Arjasari sudah mengalami peningkatan, hal ini dapat dilihat dari tanggapan narasumber yang rata-rata persentase sebesar 91%, namun masih perlu ditingkatkan, yaitu :

1. Dalam hal kemampuan pegawai, dikatakan bahwa pegawai Kecamatan Arjasari kurang mampu dalam mengerjakan berbagai pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari akumulasi tanggapan narasumber yang menjawab Sangat Setuju sebesar 50%.
2. Dalam hal kerjasama pegawai, dikatakan bahwa pegawai Kecamatan Arjasari saling individualis dan kurang bekerjasama dalam mengerjakan berbagai pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari akumulasi tanggapan narasumber yang menjawab Sangat Setuju sebesar 57,1%.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Rineka Cipta: Jakarta
- Adinata, U. W. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Tamziz Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Entrepreneurship vol 9 no. 2*.
- Akbar, N. (2017). Tipe dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan dan Dakwah. *Jurnal Ilmu dan Teknik Dakwah Vol. 05 No. 09*
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media: Jakarta
- Choliq, Abdul (2014). *Pengantar Manajemen*. Ombak: Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu.S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta
- Irham, Fahmi. (2017). *Manajemen Kepemimpinan*. Cetakan ke-4. Alfabeta: Bandung
- Moeheriono (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Rafika Aditama: Bandung
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, PT Rineka Cipta: Jakarta
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Negeri Sipil*. Cetakan ke-7. PT. Refika Aditama: Bandung
- Setiawan, A. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja*. AGORA Vol. 5 No. 3
- Siswanto. (2005). *Pengantar Manajemen*. PT Bumi Aksara: Jakarta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke-28. Alfabeta: Bandung
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan dalam manajemen*. PT Raja Grafindo: Jakarta
- Thoha, Miftah. (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Cetakan ke-15. Rajawali Press: Jakarta
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta