

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DESA GADOBANGKONG

Hanny Mustika Ramdani¹, Sigit Djalur Purwoko²

hanny10120748@digitechuniversity.ac.id¹, sigitdjalur@gmail.com²

Universitas Teknologi Digital

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Gadobangkong. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif dengan cara melalui wawancara dan observasi di tempat penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Kantor Desa Gadobangkong. Implikasi penelitian ini adalah pentingnya penerapan gaya kepemimpinan yang demokratis di kantor desa gadobangkong untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan perlunya keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan dan memberikan mereka ruang untuk berpartisipasi dalam proses kerja. Hasil penelitian ini juga memberikan pandangan bagi pemimpin di Kantor Desa Gadobangkong atau organisasi sejenisnya untuk memahami bagaimana gaya kepemimpinan dapat memengaruhi kinerja karyawan dan mengarahkan mereka pada praktik kepemimpinan yang lebih efektif.

Kata Kunci: Pengaruh, Gaya Kepemimpinan, Kinerja.

PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan adalah cara atau pendekatan pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Berbagai gaya kepemimpinan telah diidentifikasi dalam literatur manajemen dan psikologi, masing-masing memiliki karakteristik dan pengaruh berbeda terhadap karyawan dan organisasi. Apriyanto (2020: 33) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif adalah ketika pemimpin mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi dan secara aktif mendengarkan bawahannya berdasarkan pengetahuan yang cukup dan penelitian yang bertanggung jawab. Zaharuddin (2021;50) mengatakan gaya kepemimpinan adalah sebuah perilaku atau cara yang dipilih untuk memimpin dan memengaruhi cara berpikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi bawahannya.

Dari penjelasan para ahli, adapun beberapa gaya kepemimpinan yang meliputi.

1) Otoriter

Pada gaya kepemimpinan otoriter, pemimpin suatu organisasi mempunyai kedudukan mempunyai wewenang penuh terhadap segala sesuatu yang terjadi dalam organisasinya. Mereka umumnya dominan dan memaksa semua anggotanya untuk menerima pendapat pribadinya.

2) Delegatif

Gaya kepemimpinan delegatif merupakan kebalikan dari otoriter, di mana manajer menyerahkan pengambilan keputusan dan tanggung jawab kepada karyawan. Meskipun hal ini meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri karyawan, hal ini juga dapat menimbulkan dampak negatif, hal ini menimbulkan masalah, seperti ketika karyawan begitu saja mengalihkan tanggung jawab.

3) Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis memberikan kesempatan kepada setiap anggota kelompok untuk menyampaikan pendapatnya kepada pemimpin. Gaya kepemimpinan demokratis lebih disukai oleh karyawan.

4) Transaksional

Manajer transaksional menerapkan sistem penghargaan untuk memotivasi karyawan jika mereka mencapai tujuan tertentu, tetapi memberi penghargaan kepada karyawan jika

mereka gagal mencapai tujuan tersebut, staf akan dirugikan.

5) Transformasional

Gaya Transformasional Pemimpin yang menggunakan gaya transformasional sangat antusias dalam membawa perubahan dalam organisasinya, dan pemimpin yang menggunakan gaya transformasional umumnya energik, cerdas, dan konsisten.

METODOLOGI

Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini memberikan gambaran dan penjelasan akurat mengenai kondisi dan gejala yang ditemui. Menurut Sugiyono (2020: 9), metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk mendalami keadaan benda-benda alam, yang mana peneliti sebagai sarana utamanya, dilakukan dengan teknik pengumpulan data triangulasi (kombinasi) dan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah Desa Gadobangkong

Desa Gadobangkong merupakan bagian pemerintahan Kabupaten Bandung Barat, Kecamatan Ngamprah dengan luas wilayah 135.550 nHa berada dalam ketinggian 2000 m2 dari permukaan laut, dengan letak geografis berupa dataran yang sebagian besar wilayah adalah area permukiman penduduk, perkebunan penduduk, tegalan dan pertanian serta industri dan pertokoan.

Berdasarkan surat berita acara pemerintah kecamatan Ngamprah pada tanggal 9 September 1982 Desa Gadobangkong merupakan pemekaran wilayah dari Desa Cimoreme, dengan demikian sejak berdirinya pemerintahan desa gadobangkong sejak tahun 1982 hingga saat ini telah melaksanakan pemilihan kepala desa sebanyak 6 kali.

Visi dan Misi Kantor Desa Gadobangkong

Visi : Mewujudkan Desa Gadobangkong yang Amanah (Agamis, Maju, Aspiratif, Nyaman, Aman, dan Sehat).

Misi :

- 1) Meningkatkan kualitas SDM (sumber daya manusia) iman dan takwa, pendidikan, kesehatan jasmani dan rohani serta sosial.
- 2) Mewujudkan aparat pemerintahan desa yang berfungsi sebagai pelayan masyarakat yang profesional, berdaya guna, berhasil guna, transparan, akuntabel, dan AMANAH.
- 3) Meningkatkan kesejahteraan sosial dan ekonomi masyarakat.
- 4) Meningkatkan sara dan prasarana yang mendukung dalam kehidupan masyarakat.
- 5) Menyalurkan dan menindaklanjuti aspirasi masyarakat bersama lembaga-lembaga yang ada di Desa dan mempublikasikan melalui media, baik media cetak, dan elektronik.

Karakteristik Informan

Berdasarkan hasil yang diperoleh melalui wawancara 20 pegawai sebagai informan, sebanyak 35% perempuan dan 65% informan laki-laki. Dapat dilihat pada tabel usia pegawai sebanyak 5 orang berusia 20-30 tahun, 31-40 tahun sebanyak 5 orang, 41-50 tahun sebanyak 2 orang, 51-60 tahun sebanyak 7 orang, dan 61-70 tahun sebanyak 1 orang. Usia pegawai di kantor desa gadobangkong di dominasi oleh orang berusia 51-60 tahun sebanyak 7 orang.

Usia	Jumlah
20-30	5
31-40	5
41-50	2
51-60	7

Sumber hasil wawancara

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai



Berdasarkan hasil data pada gambar di atas dari 20 pegawai di kantor desa sebanyak 85 % menyatakan jika gaya kepemimpinan sangatlah berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara dengan pak Ae Tajudin dan Pak Dede Sutarya gaya kepemimpinan sangat berpengaruh serta dapat memberikan contoh serta motivasi untuk lebih giat dalam melakukan tanggung jawabnya sebagai pegawai, selain itu gaya kepemimpinan yang di terapkan saat ini memberikan banyak perubahan seperti semua kegiatan serta keuangan transparan, pemimpin memberikan pegawai keleluasaan dalam menyampaikan ide ataupun pendapat, jika ada kendala pada pekerjaan pemimpin akan langsung turun mengatasi kendala tersebut dan memberikan arahan kepada pegawai.

Namun ada beberapa hal yang bisa memotivasi pegawai yaitu dengan cara menemukan bagian penting untuk pegawai itu sendiri, baik dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik, menyesuaikan pekerjaan dengan bidangnya, memberikan insentif dan yang lainnya.

Pemimpin juga memberikan kebebasan dalam melakukan diskusi, memberikan pelatihan kepada pegawai sesuai dengan jabatannya, pemimpin juga bisa merangkul pegawai dengan baik, dapat memecahkan masalah dengan berdiskusi dengan pegawai guna mendapatkan solusi untuk menyelesaikan masalah tersebut, pegawai selalu di libatkan dalam kegiatan atau pengambilan keputusan.

Berdasarkan analisa pemimpin kepala desa menggunakan sistem kepemimpinan demokratis yang berarti selalu melibatkan para pegawai dalam mengambil sebuah keputusan atau pun memberikan ruang untuk berpikir kreatif, inovatif, agar pegawai bisa mengekspresikan ide-ide yang mereka ingin sampaikan.

Dengan ini dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai dan memiliki keterkaitan antara satu sama lain dan dapat meningkatkan produktivitas pegawai dalam melakukan tugas atau tanggung jawabnya, serta meningkatkan kualitas pegawai dalam bekerja sesuai dengan pernyataan jurnal (Nanang bagus, 2023) Gaya kepemimpinan memberikan dampak positif bagi kinerja pegawai, hal tersebut dapat dilihat melalui beberapa aspek seperti pegawai dapat menjalankan tugas dengan optimal dan profesional, dapat menyelesaikan tugas serta tanggung jawab sesuai dengan target yang sudah ditentukan, pegawai menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, pegawai menjadi lebih disiplin dan menaati peraturan.

Namun ada beberapa hal yang penulis perhatikan, terdapat pegawai yang merasa kurangnya memberikan umpan balik yang konstruktif untuk membantu pegawai, terdapat tiga orang pegawai yang merasakan kepemimpinan saat ini memberikan kebebasan untuk

pegawai dalam mengekspresikan ide-ide kreatif dan inovatif yang pegawai miliki, kemudian pemimpin saat ini kurang memberikan inspirasi untuk pegawai dalam mencapai tujuan nya. Masalah ini tentunya harus segera diatasi agar pegawai merasa termotivasi serta memberikan pegawai kebebasan dalam mengeksplor hal-hal baru dalam mengekspresikan ide-ide kreatif dan inovatif.

Pemberian Sanksi dan Pemberian Penghargaan

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala desa terkait sanksi yang diberikan kepada pegawai yang tidak melakukan tugas atau tidak patuh terhadap aturan yang sudah ada di Kantor Desa Gadobangkong, maka akan diberikan sanksi berupa surat peringatan tingkat satu.

Dengan diberikannya sanksi tersebut maka hal tersebut akan membuat pegawai yang sebelumnya tidak taat atau semena-mena akan memberikan dampak berupa efek jera, meningkatkan kepatuhan serta kedisiplinan pegawai.

Sedangkan untuk pegawai yang patuh dan dapat mengerjakan tanggung jawabnya dengan baik maka akan diberikan penghargaan berupa kenaikan jabatan, promosi jabatan, penghargaan, dan akan diberikan intensif.

Sementara untuk penghargaan pegawai yang disiplin akan memberikan dampak yang baik seperti lebih giat dalam bekerja, memberikan motivasi kepada pegawai sehingga pegawai merasa lebih dihargai, memberikan dukungan kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Adapun hasil observasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut:

1) Kepuasan Kerja

Gaya kepemimpinan yang mendukung dan memberikan arahan yang jelas dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pegawai cenderung merasa lebih termotivasi dan antusias ketika mereka memiliki pemimpin yang mendukung dan peduli terhadap kebutuhan mereka.

2) Motivasi

Gaya kepemimpinan yang memotivasi, menciptakan kepercayaan, dan mengakui kinerja dapat meningkatkan motivasi pegawai, motivasi yang tinggi cenderung meningkatkan kinerja.

3) Keterlibatan

Pemimpin yang aktif berinteraksi dengan pegawainya dan terlibat dalam proses kerja cenderung memiliki pegawai yang lebih terlibat. Melibatkan pegawai dapat meningkatkan tanggung jawab, komitmen, dan kinerja.

4) Komunikasi

Komunikasi yang efektif antara pemimpin dan pegawai tentang tujuan, harapan, dan umpan balik mengarahkan upaya karyawan ke arah yang diinginkan dan membantu memperjelas peran mereka dalam organisasi.

5) Budaya Organisasi

Gaya kepemimpinan membentuk budaya organisasi. Budaya yang bercirikan nilai-nilai seperti kepercayaan, kolaborasi, dan inovasi cenderung meningkatkan kinerja pegawai.

6) Pengembangan Pegawai

Pemimpin yang mempraktikkan gaya kepemimpinan mentor atau pelatih lebih mungkin membantu pegawai mengembangkan keterampilan dan potensi mereka. Hal ini memberikan peluang untuk pertumbuhan dan pengembangan pribadi, meningkatkan kinerja pegawai.

7) Keterampilan Manajemen Konflik

Gaya kepemimpinan yang efektif membantu Anda mengelola konflik di tempat kerja secara konstruktif. Mengelola konflik dengan benar dapat mencegah terganggunya kerja tim dan membantu Anda fokus dalam mencapai tujuan bersama.

Pemimpin yang memahami peran dan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dapat menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan memotivasi, yang berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Gadobangkong dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Pengaruh gaya kepemimpinan sangat besar terhadap kinerja pegawai serta produktivitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 2) Gaya kepemimpinan yang diterapkan di Kantor Desa Gadobangkong adalah gaya kepemimpinan demokratis yang dimana melibatkan semua pegawai dalam mengambil keputusan.
- 3) Pegawai merasa dibawah kepemimpinan yang saat ini menjadi lebih disiplin dan taat dengan peraturan yang ada. Pegawai juga merasakan pemimpin menjadi lebih transparan dalam hal keuangan kantor desa saat ini.
- 4) Terdapat beberapa hal yang masih harus diperhatikan seperti memberikan kebebasan terhadap karyawan dalam mengemukakan ide-ide kreatif dan inovatif.
- 5) Pemimpin harus memberikan motivasi kepada pegawai agar pegawai bisa merasa terpacu dan merasa dihargai dalam pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

JURNAL

- Antou, D. O. (2012). Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Malalayang I Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 151–159.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 144–150.
- Bagus, N. (2023). PENGARUH PERILAKU GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA. *REFORMASI*, 13(1), 15–24.
- Darmayanti, R. I. (2023). PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRISILA SENTOSA ABADI SURABAYA (Skripsi). Universitas Bhayangkara Surabaya, Surabaya.
- Djunaedi, R. N., & Gunawan, L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Performa: Jurnal Manajemen Dan Start-up Bisnis*, 3(3), 400–408.
- Ferils, M., & Utami, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(1), 30–39.
- Paramita, P. D. (2011). GAYA KEPEMIMPINAN (STYLE OF LEADERSHIP) YANG EFEKTIF DALAM SUATU ORGANISASI. *Majalah Ilmiah Universitas Pandanaran*, 9(21).
- Pratiwi, N. M., & Manafe, L. A. (2022). Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalam Memotivasi Kinerja Karyawan. *Jurnal Visionida Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 1–12.
- Purba, J. A., & Subroto, M. (2023). Analisis Tipe-Tipe Kepemimpinan di Lembaga Pemasyarakatan. *JiIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(4), 2168–2172.
- Yanti, N. M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Organisasi (Studi Pada Kantor Pegawai dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Banjarmasin). *Jurnal Riset Akuntansi Politala*, 2(2), 92–99.

Yusro, F. W., Pujiyanto, W. E., Solikhah, A., & Supriyadi, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Maha Karya Putra Cabang Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Penelitian Mahasiswa Ilmu Sosial Ekonomi Dan Bisnis Islam (SOSEBI)*, 2(2), 169–181.

BUKU:

Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF & KUALITATIF*. Tangerang: Pascal Books.

Zaharuddin, Supriyadi, & Wahyuningsih, S. (2021). *GAYA KEPEMIMPINAN & KINERJA ORGANISASI* (1st ed.). Pekalongan: Penerbit NEM.