

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI WILAYAH SUNGAI SULAWESI III

Rita Anugrahni Turunan

anugrahni.rita@gmail.com

Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

The purpose of this research out the influence of the leadership style which are delegative leadership style, autocratic leadership style, participative leadership style both simultaneously and partially to the casual employee performance on Balai Wilayah Sungai Sulawesi III. The population in the research is a casual employee on Balai Wilayah Sungai Sulawesi III with samples obtained amounted to 88 people. Meanwhile, the analysis technicque is using multiple regression analysis. The research result shows that the leadership style which delegative leadership style, autocratic leadership style, participative leadership style have simultaneously significant influence to the casual employees performance on Balai Wilayah Sungai Sulawesi III. This result is supported by the simultaneous corelation coefficient of 42,9% shows that either correlation or relations between those variables to the casual employees on Balai Wilayah Sungai Sulawesi III have strong relation. The research result shows that the leadership style which are delegative leadership style, autocratic leadership style, participative leadership style each variables have partially significant influence to the casual employees' performance on Balai Wilayah Sungai Sulawesi III.

Keywords: *Delegative leadership style, autocratic leadership style, participative leadership style, casual employees performance*

Manusia adalah makhluk sosial yang dalam kehidupannya sehari-hari tidak terlepas dari kegiatan berinteraksi satu sama lain. Ini nampak dalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, bahkan pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja. Manusia sebagai sumber daya yang memiliki kemampuan dan keterampilan dapat berfungsi sebagai penggerak roda organisasi di mana manusia tersebut menjadi anggota organisasi.

Sumber daya manusia merupakan aset vital dalam suatu organisasi karena perannya dalam implementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang ada di dalam organisasi yang berkaitan langsung dengan kegiatan di dalamnya. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas mempunyai

harapan untuk dapat mewujudkan tujuan yang diinginkan melalui kinerja karyawan.

Salah satu komponen utama suatu organisasi, dimana sumber daya manusia menjadi perencana sekaligus pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai potensi seperti ide-ide dan pikiran, keahlian, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin dan lain-lain yang heterogen yang jika dibawa ke dalam suatu organisasi dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya untuk mencapai tujuan organisasi. Orang-orang yang menduduki posisi dalam organisasi baik sebagai pimpinan maupun anggota merupakan faktor terpenting yang saling berkaitan antara satu dengan yang lain dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta. Hal ini terjadi karena berhasil tidaknya suatu organisasi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana dari pekerjaan.

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya kinerja yang baik, sesuai dengan standar kerja yang diterapkan dan yang diinginkan organisasi, serta sesuai dengan visi dan misi organisasi. Masalah kinerja tidak terlepas dari proses, hasil daya guna, prestasi kerja yang merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja didefinisikan sebagai pencapaian hasil atau tingkat pencapaian tujuan organisasi, selain itu kinerja juga sebagai *performance* yang memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu sehingga dapat diperoleh informasi tentang tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diembannya serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang diambil. Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu instansi pemerintah, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama dan tugas pokok instansi sebagai bahan untuk perencanaan serta untuk menentukan tingkat keberhasilan instansi.

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, banyak faktor yang dapat mempengaruhinya. Salah satu faktor tersebut adalah faktor kepemimpinan karena kepemimpinan berperan sebagai penggerak sumber daya manusia dan sumber lain yang ada dalam organisasi. Selain itu peranan kepemimpinan juga akan menjadi penting dan dibutuhkan untuk menyelaraskan berbagai macam kebutuhan dan juga untuk menciptakan situasi kerja yang kondusif. Disamping itu

dapat mendorong para pegawai untuk berperilaku sesuai dengan tujuan organisasi yang ditetapkan.

Suatu organisasi, dimana bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Keberadaan pemimpin memegang peranan penting dalam suatu organisasi. Peran seorang pemimpin adalah sebagai penunjuk arah dan tujuan di masa depan, agen perubahan, negosiator, dan sebagai pembina. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi.

Oleh karena itu penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dalam organisasi mempunyai kedudukan yang sangat penting karena menyangkut perubahan-perubahan perilaku bawahannya karena dengan penerapan gaya kepemimpinan yang benar akan dapat mendorong bawahan untuk bersedia melakukan apa yang pimpinan kehendaki. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Saydam (2005:702) yaitu kepemimpinan merupakan kemauan lebih yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi orang-orang yang ada dilingkungannya, agar mereka bersedia bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan pemimpin.

Gaya kepemimpinan merupakan tonggak utama seorang pemimpin dalam menjalankan pekerjaannya. Jabatan yang dimiliki sebagai pemimpin tentu akan memberikan kekuasaan, dihormati dan dikagumi oleh banyak orang, dengan kata lain, posisi sebagai pemimpin sangat menguntungkan karena ia merasa senang dengan pekerjaannya. Tentunya dalam suatu organisasi ataupun instansi mengharapkan seorang pemimpin yang dapat menunjukkan semangat, hasrat dan dapat memberikan inspirasi bagi orang lain agar dapat mencapai kinerja yang lebih baik.

Sebagai institusi resmi, Balai Wilayah Sungai Sulawesi III, yang memiliki visi dan misi terwujudnya pemanfaatan sumber daya air yang terkendali dan berkelanjutan untuk kemakmuran rakyat serta dilandasi dengan motto “Bekerja Keras, Bergerak Cepat, Bertindak Tepat”, memiliki peranan yang penting untuk pencapaian kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu Balai Wilayah Sungai Sulawesi III diharapkan tetap berada dalam bingkai aturan yang benar dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga kinerja semakin baik dan terciptalah kesejahteraan masyarakat yang memanfaatkan sumber daya air yang terkendali dan berkelanjutan.

Berdasarkan pengamatan awal di lapangan, gaya kepemimpinan yang diterapkan di Balai Wilayah Sungai Sulawesi III yaitu gaya kepemimpinan otoriter, dimana pimpinan tersebut tidak mau disalahkan dan setiap perintah yang diberikan harus sesuai dengan keinginan pimpinan tanpa meminta saran dari bawahan. Sehingga membuat bawahan merasa terkekang dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga keberhasilan Pegawai yang bekerja pada Balai Wilayah Sungai Sulawesi III secara khusus Pegawai Harian Lepas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tidak terlepas dari kepiawaian pimpinan yang ada pada instansi tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dipimpinnya. Penelitian ini mengacu kepada para Pegawai Harian Lepas, karena Pegawai Harian Lepas belum memiliki ikatan yang kuat layaknya seorang Pegawai Negeri Sipil. Seorang pegawai harian lepas, apabila kinerjanya kurang baik, maka sudah pasti seorang pegawai harian lepas akan diputus kontrak, sehingga masing-masing pegawai harian lepas berlomba untuk memperlihatkan kinerja yang baik untuk dapat tetap bekerja di Balai Wilayah Sungai Sulawesi III dengan gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh atasan.

1. Kepemimpinan

Seiring perkembangan zaman, kepemimpinan secara ilmiah mulai berkembang bersamaan dengan pertumbuhan manajemen ilmiah yang lebih dikenal dengan ilmu tentang memimpin. Hal ini terlihat dari banyaknya literatur yang mengkaji tentang leadership dengan berbagai sudut pandang atau perspektifnya. Menurut Siagian (1999:77) mengemukakan bahwa kepemimpinan sebagai suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerja bersama-sama menuju suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan kelompok tersebut.

Rivai (2005:2), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Kepemimpinan menurut George R. Terry, dalam Sedarmayanti (2010:249), merupakan keseluruhan kegiatan atau aktivitas untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Dari berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah bagaimana perilaku seseorang mampu menggerakkan orang lain, untuk mencapai tujuan, dengan demikian kepemimpinan dapat terjadi baik dalam suatu institusi atau organisasi maupun tanpa adanya institusi atau organisasi. Selama seseorang dapat mempengaruhi dan menggerakkan orang lain disitu ada kepemimpinan.

2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku konsisten yang diterapkan pemimpin

dengan melalui orang lain, yaitu pola perilaku yang diperlihatkan pimpinan pada saat mempengaruhi orang lain, seperti dipersiapkan orang lain. Gaya bukanlah soal bagaimana pendapat pemimpin tentang perilaku mereka sendiri dalam memimpin, tetapi bagaimana persepsi orang lain, terutama bawahannya, tentang perilaku pemimpinnya (Hersey dan Blanchard, 1995:81).

Menurut Thoah (2003:303), gaya kepemimpinan adalah suatu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Sementara Kartono (2005:46) mendefinisikan gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku yang diterapkan seorang pemimpin dalam bekerja dengan melalui orang lain seperti dipersiapkan orang-orang. Pola perilaku konsisten yang dimaksud disini adalah pola-pola yang timbul pada diri orang-orang pada waktu mereka mulai memberikan tanggapan dengan cara yang sama dalam kondisi yang serupa dan pola itu membentuk kebiasaan tindakan yang setidaknya dapat diperkirakan bagi mereka yang bekerja dengan orang-orang.

Berbagai jenis 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.

Hasibuan (2005:205) mengemukakan tiga gaya kepemimpinan, yaitu: 1) Gaya Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dari kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pimpinan, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. 2) Gaya Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan

cara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahan. Pimpinan memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. 3) Gaya Kepemimpinan Delegatif adalah seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap, dengan demikian bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

Terry (2001:200) mengemukakan enam tipe gaya kepemimpinan, yaitu; *Pertama*, Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*). Kepemimpinan pribadi dilaksanakan melalui hubungan pribadi. Petunjuk-petunjuk dan dorongan atau motivasi diberikan secara pribadi oleh pihak pimpinan. Tipe ini sering dianut oleh perusahaan-perusahaan kecil, karena kompleksitas tenaga kerja maupun kegiatannya amatlah kecil, sehingga pelaksanaannya mudah dan sangat efektif.

Kedua, Kepemimpinan Non Pribadi (*Non Personal Leadership*). Kepemimpinan jenis ini, segala peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku pada perusahaan melalui bawahan-bawahannya atau mempergunakan media non pribadi serta kepercayaan-kepercayaan, baik rencana-rencana. Pada tipe ini sangatlah berperan program pendelegasian wewenang.

Ketiga, Kepemimpinan Otoritas (*Authoritarian Leadership*). Kepemimpinan jenis ini didasarkan atas anggapan bahwa kepemimpinan merupakan suatu hak dan pemimpin bersifat agak kaku. Tugas-tugas, fasilitas, dan petunjuk-petunjuk diberikan tanpa mengadakan konsultasi dengan pekerja yang melaksanakan tugasnya.

Keempat, Kepemimpinan Demokrasi (*Democratic Leadership*). Kepemimpinan jenis ini ditandai oleh partisipasi kelompok dan diproduktifkan opini-opininya. Pihak pimpinan mengajukan tindakan-tindakan

tertentu, akan tetapi menunggu persetujuan kelompok dan berusaha memenuhinya.

Kelima, Kepemimpinan Paternalistis (*Paternalistic Leadership*). Kepemimpinan tipe ini dicirikan oleh suatu pengaruh yang paternal atau kepatern dalam hubungan antar pemimpin kelompok, tujuannya untuk melindungi dan memberi arah.

Keenam, Kepemimpinan Bakat (*Indigenous Leadership*). Kepemimpinan yang timbul pada orang-orang dari kelompok organisasi sosial informal. Kelompok ini membentuk saling mempengaruhi diri seseorang dengan orang lain pada pekerjaan di rumah, di sekolah, pada permainan, dan sering timbul secara spontan atau ditentukan oleh keaslian sifat dan pembawaan.

3. Kinerja

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.

Menurut Rivai (2005:14), kinerja adalah hasil atas tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti: standar hasil kerja, target atau sasaran atas kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Prawirosentono (2008:2) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal

tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai adalah merupakan suatu tingkat kemajuan seorang pegawai atas hasil dari usahanya untuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pekerjaannya.

Faktor-faktor yang penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut Mangkunegara (2005:16) adalah sebagai berikut: 1) Faktor Individu: Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. 2) Faktor Lingkungan Organisasi Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Bernadin dan Russel (1993:383) menyatakan ada enam indikator kinerja pegawai secara individu, sebagai berikut: 1) *Kualitas*, Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. 2) *Kuantitas*, Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. 3) *Ketepatan Waktu*, Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari

sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain. 4) *Efektivitas*, Tingkat penggunaan sumber daya organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam pengguna sumber daya. 5) *Kemandirian*, Tingkat dimana seorang pegawai dapat melaksanakan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dan pengawas atau meminta turut campurnya pengawas guna menghindari hasil yang merugikan. 6) *Komitmen Kerja*, Tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kerja dengan perusahaan.

Pengukuran Kinerja Pegawai menurut Agus Dharma (2003:355) yang dikutip dari mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut: 1) *Kuantitas*, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. 2) *Kualitas*, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran atau tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya. 3) *Ketepatan waktu*, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori, yaitu penelitian yang menjelaskan pengaruh antara satu variabel dengan variabel-variabel yang lain. Penelitian eksplanatori memiliki kredibilitas untuk mengukur dan menguji hubungan sebab akibat dari dua atau beberapa variabel dengan menggunakan statistik (Bungin, 2005:38). Variable yang dilibatkan adalah variabel bebas sebagai variabel yang mempengaruhi dan variabel terikat sebagai variabel yang dipengaruhi. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan delegatif (X1.1), gaya kepemimpinan otoriter (X1.2) dan gaya kepemimpinan partisipatif (X1.3)

sedangkan yang termasuk dalam variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y).

Menurut analisis dan jenis datanya, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif karena data yang disajikan dalam penelitian ini merupakan data dalam bentuk angka. Sugiyono (2010:15) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam suatu organisasi, peran seorang pimpinan adalah sebagai penggerak seluruh sumber daya manusia. Oleh karena itu seorang pemimpin harus dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi di dalam organisasi, sebab gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin dapat mempengaruhi perilaku dari bawahannya. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi organisasi akan dapat mendorong bawahan untuk berbuat sesuai dengan apa yang dikehendaki pimpinan. Dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi organisasi dan lingkungan kerja, diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Pada dasarnya setiap pegawai dalam melaksanakan tugas selalu membutuhkan dukungan dari pimpinannya, karena pegawai selalu ingin membuktikan bahwa dirinya mampu untuk melaksanakan dengan baik seluruh tugas yang diberikan kepadanya. Kepercayaan untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik sangat penting bagi bawahan karena akan memotivasi pegawai untuk bersungguh-sungguh mengerjakan tugas sesuai dengan uraian tugas yang menjadi tanggungjawabnya, karena uraian tugas

tersebut merupakan pendelegasian tugas pokok dari pimpinan kepada bawahan.

Selain itu, untuk menumbuhkan daya kreatifitas dan inovasi kepada pegawai harian lepas diberikan keleluasaan dalam melaksanakan tugas, keleluasaan tersebut sangat penting karena pada dasarnya setiap manusia memiliki kemampuan dan pola pikir yang berbeda-beda sehingga dalam melaksanakan tugas pun memiliki cara yang berbeda-beda. Dengan memberikan keleluasaan untuk berinovasi, maka pegawai harian lepas tidak akan merasa terbebani dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Terkadang para pegawai harian lepas juga ingin menunjukkan kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya terutama dalam memberikan ide-ide atau gagasan-gagasan dalam pelaksanaan tugas. Sebagai pelaksana yang berhadapan langsung dengan tugas-tugas rutin, pegawai harian lepas akan paham dengan apa yang harus dilakukan untuk memecahkan suatu permasalahan yang dihadapi. Namun untuk suatu kebijakan tentunya merupakan suatu kewenangan yang dimiliki oleh pimpinan tetapi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut suatu organisasi, pendapat pegawai layak untuk menjadi pertimbangan.

Pada umumnya, pemimpin menginginkan agar tujuan organisasi yang dipimpinya dapat berhasil dicapai sesuai dengan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut pimpinan tidak menginginkan tujuan terhambat disebabkan karena kurangnya dukungan dari pegawai terutama dari pegawai yang tidak bekerja sesuai dengan yang diharapkan. Sehingga untuk menghindari hal tersebut pemimpin menuntut para pegawai harian lepas untuk bekerja lebih keras.

Dalam lingkungan kerja yang baik sudah sepatutnya hubungan antara pimpinan dan bawahannya dapat berjalan dengan baik. Dalam artian bahwa tidak ada jurang pemisah yang terlalu lebar diantara pimpinan dan bawahan sehingga komunikasi yang terjalin

dapat berjalan secara efektif. Interaksi antara pimpinan dan bawahan juga sangat berguna untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi oleh pegawai harian lepas untuk kemudian menjadi masukan bagi pimpinan dalam membuat kebijakan. Hubungan yang terjalin dengan baik tersebut tentunya akan menumbuhkan rasa simpati bawahan kepada pimpinan sehingga akan memotivasi bawahan untuk bekerja dengan baik lagi dan pegawai juga akan senang hati untuk melaksanakan tugas yang diberikan tanpa merasa tugas itu merupakan suatu beban.

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang kepala balai sangat mempengaruhi baik buruknya kinerja pegawai harian lepas. Pada saat pemimpin dapat merangkul para pegawai harian lepas dan juga dapat melibatkan para pegawai harian lepas dalam pengambilan keputusan, maka kinerja pegawai harian lepas akan meningkat dengan baik karena pegawai harian lepas dapat melaksanakan pekerjaannya dengan leluasa bahkan dapat dilibatkan dalam mengemukakan ide-ide yang baru dan juga dapat dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Sebaliknya, apabila seorang pemimpin tidak dapat merangkul bawahannya dengan baik, selalu memaksakan kehendaknya, bahkan untuk pengambilan keputusan tidak mau melibatkan siapapun termasuk bawahan maka dapat dikatakan bahwa kinerja para pegawai harian lepas tentunya akan menurun sehingga membuat pekerjaan yang diberikan mungkin saja dapat terselesaikan, namun hasilnya kurang maksimal karena adanya tekanan yang didapatkan dari pimpinan, selain itu pegawai harian lepas juga akan ketakutan dalam bertindak karena adanya rasa takut dengan pimpinan. Untuk itu, dalam menjalankan roda organisasi yang dipimpin, sudah seharusnya seorang pemimpin memiliki sikap yang demokratis terhadap bawahannya secara khusus para pegawai harian lepas yang tentunya belum memiliki ikatan hukum yang kuat dengan lingkup kerja di Balai Wilayah

Sungai Sulawesi III, namun sudah dilibatkan dalam pelaksanaan pekerjaan yang memiliki tanggung jawab yang cukup besar, sehingga kinerja yang diberikan oleh pegawai harian lepas dalam bentuk kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan dapat meningkat ke arah yang lebih baik lagi.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Hasil analisis data mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas pada Balai Wilayah Sungai Sulawesi III, sebagaimana yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Secara simultan, gaya kepemimpinan memberikan pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai harian lepas sebesar 42,9% atau sebesar 0,429 yang tergolong sedang. Ini menunjukkan gaya kepemimpinan yang selama ini dijalankan oleh Kepala Balai di Kantor Balai Wilayah Sungai Sulawesi III bukan merupakan aspek utama dalam meningkatkan kinerja pegawai harian lepas, masih terdapat 57,1% atau 0,571 pengaruh dari variabel atau faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.
- 2) Secara parsial dimensi gaya kepemimpinan yakni gaya kepemimpinan delegatif, gaya kepemimpinan otoriter dan gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai harian lepas Balai Wilayah Sungai Sulawesi III. Dimensi gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan cukup tergolong tinggi adalah gaya kepemimpinan delegatif. Hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan tersebut adalah gaya kepemimpinan yang diharapkan oleh pegawai harian lepas dalam menjalankan roda kepemimpinannya. Sedangkan yang memberikan kontribusi terendah adalah dimensi gaya kepemimpinan otoriter, hal

ini dikarenakan pegawai harian lepas yang tidak nyaman dengan gaya kepemimpinan tersebut. Pegawai harian lepas merasa tertekan dalam menjalankan tugas yang diberikan karena adanya tekanan dari pimpinan untuk bekerja dengan keras dan cepat.

Rekomendasi

Kepala Balai Wilayah Sungai Sulawesi III Tengah dalam menjalankan kepemimpinannya harus lebih bisa melihat situasi dan kondisi yang ada, mampu merasakan dan memahami apa yang dialami oleh para pegawai harian lepas dari berbagai sudut pandang sehingga seorang pemimpin dapat memilih gaya kepemimpinan mana yang cocok diterapkan dalam situasi dan kondisi yang ada, sehingga pegawai harian lepas dapat meningkatkan kinerjanya lebih baik lagi karena tidak adanya paksaan dari pimpinan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Beberapa pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penyusunan artikel ini, untuk itu maka dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya, khusus kepada Dr. Hasanuddin Mustari, M.Si dan Dr. Hj. Astuty, M.Si. yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyelesaian artikel ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Bernadin, H. John and Russel, Joyce E.A. 1993. *Human Resource Management*. Singapore: Mac Graw Hill Inc.
- Bungin, Burhan. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Jakarta: Prenada Media.

- Darma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hersey, Paul dan Blanchard, Ken. 1995. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumberdaya Manusia*. (Penerjemah: Agus Dharma). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- <http://intanghina.wordpress.com/2008/06/10/kinerja/> di akses tanggal 11 April 2016.
- Kartono, Kartini. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan Abnormal*. Jakarta: Salemba Empat.
- Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintahan Balai Wilayah Sungai Sulawesi III Tahun 2015.
- Mangkunegara, A.A. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Peraturan Menteri Pekejaan Umum Nomor 13/PRT/M/2006 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Wilayah Sungai.
- Peraturan Menteri pekerjaan Umum Nomor 21/PRT/M/2010 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Kementerian Pekerjaan Umum.
- Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor 23/PRT/M/2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Besar dan Balai Wilayah Sungai di Lingkungan Direktorat Jenderal Sumber Daya Air dan Direktorat Jenderal Bina Marga Departemen Pekerjaan Umum.
- Poltak. 2005. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Propinsi Sulawesi Tengah".
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veitzhal. 2004. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Saydam, Guzali. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Siagian, Sondang P. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2006. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susik. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kota Palu".
- Terry, George R. 2001. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Thoha, Miftah. 2001. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali.
- Vivie Vijaya Laksmi. 2013. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah".