



FAIR VALUE

Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan

<https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>

ISSN : 2622-2191 (Print) | ISSN : 2622-2205 (Online)



PROGRAM STUDI S1 AKUNTANSI
Institut Manajemen Koperasi Indonesia

Bandung, 22 September 2021

Hal : Letter of Acceptance

To: Refi Meisartika, Yoyon Safrianto

Di Tempat

Dengan Hormat

Terima kasih kami sampaikan telah mengirimkan artikel untuk dipublish di Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan dengan E-ISSN: 2622-2205 dan P-ISSN : 2622-2191 dengan judul:

**“KARAKTERISTIK GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KERJA PEGAWAI KANTOR
CAMAT MEUREUBO KABUPATEN ACEH BARAT”**

Berdasarkan hasil review, dengan ini kami menyatakan artikel anda DITERIMA dan akan diterbitkan pada Volume 4, Number 2, Periode September 2021.

Kami akan mengirimkan anda Edisi softcopy di bulan September 2021. Artikel dapat dilihat secara online di <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>

Demikian informasi ini disampaikan, dan atas perhatiannya, terima kasih.

Best regards

Eka Setijatnika
Editor in Chief



JURNAL ILMIAH AKUNTANSI DAN KEUANGAN

VOL 4 NO 2 September 2021
P-ISSN 2622-2191 , E-ISSN 2622-2205

KARAKTERISTIK GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT MEUREUBO KABUPATEN ACEH BARAT

Refi Meisartika¹⁾, Yoyon Safrianto (Corresponding Author)²⁾

¹⁾Fakultas Ekonomi, Prodi Ekonomi Pembangunan Universitas Teuku Umar, refimeisartika@gmail.com

²⁾Fakultas Ekonomi, Prodi Ekonomi Pembangunan Universitas Teuku Umar, yoyonsafrianto@utu.ac.id

Info Artikel :

Diterima : 15 September 2021

Disetujui : 22 September 2021

Dipublikasikan : 23 September 2021

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Sumber data yang dipakai untuk penelitian ini yakni penelitian lapangan. Melakukan wawancara, observasi dan pengambilan dokumentasi secara langsung terhadap objek dimaksud yaitu pimpinan dan pegawai kantor camat Meureubo Kabupaten Aceh Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik gaya kepemimpinan terhadap kinerja kerja pegawai kantor camat Meureubo Kabupaten Aceh Barat memiliki tingkat signifikan yang rendah artinya gaya kepemimpinan di kantor camat Meureubo tidak sepenuhnya memiliki karakteristik yang harusnya dimiliki oleh seorang pemimpin, masih tingginya tingkat egoisme terhadap masing-masing pimpinan, pemimpin kurang melibatkan pegawai dalam banyak aktivitas dan kegiatan. Maka dari itu, ini sangat berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai namun tidak signifikan. Secara simultan karakteristik gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja kerja pegawai. Dikarenakan, para pegawai belum memahami atau menguasai keahlian sesuai porsi di tetapkan. Sehingga berdampak pada kurang produktifnya pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya, tidak mencapai sasaran dan harapan yang membuat tugas yang diberikan tidak selesai dan terjadinya saling menyalahkan satu sama lain antar pegawai. Pemimpin baiknya memberikan reward atau penghargaan terhadap pegawai yang melakukan kerja secara maksimal dan memiliki keahlian khusus atau lebih yang dapat mengembangkan Visi Misi kantor camat Meureubo. Karena, instansi seharusnya mempunyai pemimpin bukan semata-mata dapat memimpin, namun merujuk instansinya melakukan perubahan.. Pada akhirnya dalam memasuki new normal diperlukan suatu strategi perencanaan yang dilakukan untuk mencapai pembangunan yang stabil dan sejahterah.

Kata Kunci :

Gaya

Kepemimpinan,

Kepemimpinan,

Kinerja Kerja

ABSTRACT

This study uses a descriptive method with a qualitative approach. The data source used for this research is field research. Conduct interviews, observations and direct documentation of the object in question, namely the leadership and employees of the Meureubo sub-district office, West Aceh Regency. The results showed that the characteristics of leadership style on the work performance of the employees of the

Keywords :

leadership,

leadership

style, work

performance

Meureubo sub-district office, West Aceh Regency had a low significant level, meaning that the leadership style in the Meureubo sub-district office did not fully have the characteristics that a leader should have, there is still a high level of egoism towards each leader, leaders do not involve employees in many activities and activities. Therefore, this greatly affects the work performance of employees but is not significant. Simultaneously, the characteristics of leadership style have a negative and insignificant effect on employee work performance. Because, employees do not understand or master the skills according to the portion set. So that it has an impact on the lack of productivity of employees in carrying out their duties, not achieving the goals and expectations that make the assigned tasks not completed and the occurrence of blaming each other between employees. Leaders should give rewards or awards to employees who do their work optimally and have special skills or more who can develop the Vision and Mission of the Meureubo sub-district office. Because the agency should have a leader not only to lead, but to refer the agency to make changes.

PENDAHULUAN

Peradaban dunia dari dulu sampai saat ini, manusia merupakan aspek kehidupan yang tidak akan pernah lepas dari organisasi. Manusia merupakan makhluk bermasyarakat yang saling berbaur, baik dari hal terkecil hingga hal besar, entah itu dalam keluarga maupun dalam hidup bermasyarakat. Seseorang akan berinteraksi dan menjadi bagian dari organisasi tersebut, apalagi ketika memasuki rana pekerjaan yang memang kita dituntut untuk dapat berinteraksi satu sama lain dengan rekan kerja, guna memaksimalkan pencapaian dan tujuan bersama.

Organisasi merupakan satu orang atau lebih, yaitu suatu individu atau sekelompok individu satu dengan yang lain secara terstruktur serta sistematis untuk tujuan yang diharapkan dan wewenang tertentu. Untuk itu sangat diperlukan melakukan peningkatan kinerja kerja sumber daya manusianya terlebih dulu agar mendapat hasil menarik.

SDM berpotensi menjadi tolak ukur keberhasilan sebuah instansi atau perusahaan, sebab diperlukan sumber daya yang kuat, tangguh dan produktif serta menjadi pemimpin yang mampu menguasai banyak bidang, memiliki peranan dalam kegiatan dan aktivitas perusahaan tersebut untuk menghadapi masyarakat maupun kompetitor. Itulah mengapa perlu adanya penggerak baik dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi dan posisi tinggi sebagai aset penting untuk mengembangkan dan melatih kemampuan secara maksimal.

Di era perkembangan zaman globalisasi modern, dimana manusia bersaing dengan digital membuat SDM (sumber daya manusia) perlu ditingkatkan. Apalagi dalam lingkup pekerjaan dimana kita dituntut harus dapat menguasai dan memaksimalkan pekerjaan dengan baik. Sukses dan tidaknya sebuah instansi atau perusahaan tergantung pada potensi yang dimiliki oleh human resources (sumber daya manusia). Sangat penting peranan seorang pemimpin sebagai penggerak dan pengawas yang memiliki kemampuan memengaruhi bawahannya maupun orang lain agar dapat melakukan sesuatu sesuai keinginan untuk menciptakan kualitas, efektifitas, dan produktifitas serta keaktifan kerja pegawai dalam mewujudkan kinerja kerja semaksimal mungkin.

Seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan, karena kepemimpinan tidak hanya diartikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi seseorang dalam mencapai tujuan tertentu, melainkan menciptakan suasana untuk harmonis namun tetap dalam etika yang terjaga antara atasan dan bawahan, mendorong dan menyatukan ide-ide dan pendapat yang berbeda-beda serta mampu menghadapi sebuah proses panjang untuk memotivasi tingkah laku serta merubah mindset (pola pikir) pegawai untuk terus melakukan transformasi kearah lebih baik lagi kedepannya.

Objek penelitian ini yaitu pada kantor camat Meureubo kabupaten Aceh Barat yang merupakan salah satu instansi (lembaga pemerintah). Memiliki tugas menaungi masyarakat dan melaksanakan tugas pemerintah dibidang pengawasan kepada masyarakat melalui kepala Desa, menjalankan kewewenang dari negara. Sebagai penegak peraturan undang-undang serta pemberdayaan masyarakat untuk ketentraman dan ketertiban umum, penyedia fasilitas layanan publik serta pelaku penyelenggara kegiatan pemerintahan tingkat kecamatan dan lain sebagainya berdasarkan fungsinya.

Sebagai salah satu lembaga pemerintah yang banyak tugas dan memiliki peranan penting, perlu adanya kebijakan, keputusan dan evaluasi dari pimpinan untuk memantau pelaksanaan pekerjaan dan etika kerja dari pegawai kantor camat. Adanya komunikasi secara

langsung maupun tidak langsung secara baik dapat mempengaruhi kinerja kerja pegawai itu sendiri, agar tidak terjadinya miscommunication (komunikasi yang tidak berjalan dengan lancar) yang akan menyebabkan pemimpin dan pegawai tidak searah dan tidak satu tujuan yang sama dalam mewujudkan sasaran yang tepat.

KAJIAN TEORI

Karakteristik

Dikutip dari (KBBI) karakteristik berarti sifat kewajiban, adap atau sikap dalam diri seseorang yang tidak dimiliki oleh orang lain, baik itu tabiat maupun wataknya yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang.”

Menurut Michael Novak yang dikutip oleh Thomas Lickona (2012: 81) karakter merupakan campuran kompatibel dari seluruh kebaikan yang didefinisikan oleh tradisi religius, cerita sastra, kaum bijaksana, dan kumpulan orang berakal sehat yang ada dalam sejarah.

Muclas Samani (2011:43) berpendapat bahwa karakter dapat dimaknai sebagai nilai dasar yang membangun pribadi seseorang, terbentuk baik karena pengaruh hereditas maupun pengaruh lingkungan, yang membedakan dengan orang lain, serta diwujudkan dalam sikap dan perilakunya dalam kehidupan sehari-hari.

Dari pendapat para ahli disimpulkan karakteristik merupakan sesuatu yang fundamental dimiliki seseorang terutama pemimpin yang dapat membedakannya dengan orang lain dan menjadi tolak ukur keberhasilan target yang dituju. Sebab seorang pemimpin yang sukses berasal dari suatu karakter yang baik dan disiplin.

Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan atau dalam bahasa Inggris “leadership” merupakan cara atau kemampuan seseorang untuk menunjukkan jalan agar dapat mempengaruhi seseorang atau kelompok menuju pencapaian sasaran, berhubungan dengan tuntutan, bimbingan, menyalurkan energi positif untuk tujuan yang telah ditentukan bersama. Mereka yang memiliki jiwa kepemimpinan mestinya mampu merangkul pegawai berinteraksi dan melakukan komunikasi dengan baik serta menanamkan sikap saling membutuhkan dan secara produktif untuk terus meningkatkan kinerja kerjanya.

Badeni (2013:2), juga berpendapat bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang dalam mempengaruhi suatu organisasi atau kelompok ke arah tercapainya tujuan.

Robbin dan Judge (2015:410), menurutnya kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok yang bertujuan mendapatkan target suatu objek tersebut.

Menurut Newstrom (2011:171), suatu kepemimpinan ialah metode dalam mendorong seseorang agar bersemangat dan aktif dalam melaksanakan pekerjaannya.

McShane dan Von Glinow (2010:360), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi, memotivasi dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi ke arah efektivitas dan keberhasilan organisasi dimana mereka menjadi anggotanya.

Dari beberapa definisi diatas kepemimpinan secara meluas merupakan proses kemampuan untuk mengarahkan sekaligus mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dengan orang lain mencapai tujuan bersama. Menjadi faktor penting yang dapat membantu

individu atau dan kelompok untuk mengidentifikasi tujuannya, kemudian memotivasi dari dalam untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin selalu mempunyai versi tersendiri dalam menjalankan, mengarahkan dan mengatur serta mengambil keputusan. Pemimpin ialah seorang yang memiliki program kerja yang telah direncanakan sebelumnya bersama tim dalam penggunaan gaya yang terbentuk, hingga hal tersebut kuat, dan menarik yang mendorong serta mendominasi instansi menjalankan sesuatu akan dicapai.

Kepemimpinan menurut salah satu pegawai kantor camat Meureubo yaitu, Bapak Adlin, S.Ag mendefinisikan bahwa kepemimpinan ialah suatu karakter yang tepat, bersifat fasilitasi dari segala hal penting terutama di kecamatan yang merupakan unsur pemerintahan paling dasar yang berhadapan langsung dengan masyarakat yang seharusnya dapat beradaptasi dan harmonis, tidak otoriter, harus dinamis, fleksibel, dan mampu berbaur/netral.

Mulyadi (2015:150), mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pimpinan yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi.

Zainal et al., (2017:42) mendefinisikan Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi pegawainya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan pola perilaku dan strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin.

Busro (2018:226), mendefinisikan pimpinan dapat menguasai para bawahannya supaya melakukan pekerjaan secara sukarela dalam mengerjakan segala hal bersama-sama sesuai instruksi dari atasan, tetapi tidak merasa keberatan dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai.

Pendapat dari Thohah (2007), gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar hendak melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Beberapa pendapat di atas mengemukakan kualitas kepemimpinan dapat dimiliki melalui pendidikan dan atau mencontoh seseorang yang dikagumi dan mengetahuinya. Tetapi, penggerak yang hebat terbit dari seseorang yang memiliki gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi agar seorang pemimpin lebih dihargai serta dikagumi oleh orang lain maupun bawahannya sekalipun, memiliki partisipatif tinggi mengikuti prosedur aturan untuk melihat hasil baik dan tercapainya sebuah tujuan dalam kondisi tertentu. Sukses atau gagalnya suatu instansi serta organisasi pada umumnya bergantung pada keterampilan, perilaku atau gaya kepemimpinan para pemimpinnya. Karena, umumnya karyawan dapat termotivasi, memiliki antusiasme, harapan akan masa depan, dan meningkatkan kemampuan dalam mengeluarkan ide serta gagasan dan selalu bersikap terbuka semuanya terletak bagaimana pemimpin melakukan tugas dan kewajiban dengan sebaik-baiknya.

Terdapat berbagai gaya kepemimpinan, yaitu;

1. **Kepemimpinan Otoriter**

Sikap ini menekan terhadap atasan yang merupakan penanggung jawab dan penentu keseluruhannya. Membuat dan menetapkan keputusan serta peraturan, menentukan

perihal tersebut, mengendalikan dan mengarahkan setiap pekerjaan tiada arahan maupun kerjasama antar pimpinan dan bawahan untuk bahan evaluasi kedepannya. Pemimpin memiliki kendali penuh atas tim atau kelompok tanpa dapat di ganggu gugat.

2. Kepemimpinan Demokratis

Bertolak belakang dari sikap seorang pemimpin sebelumnya, ini melaksanakan putusan sesuai ketetapan atau pendapat bawahannya. Merupakan cara untuk memaksimalkan kinerja pegawai dari pimpinan agar dianggap penting dan dihargai pendapat serta idenya, supaya suatu kelompok atau tim dapat termotivasi. Namun hal ini membutuhkan waktu, membuat adanya hambatan untuk melakukan sesuatu lebih cepat. Kepemimpinan ini dapat digunakan untuk dapat dipertimbangkan. Sebab tidak selamanya bawahan mempunyai saran dan ide yang bagus agar dapat digunakan di tim. Ada kala mungkin justru dapat merusak koordinasi dan kerjasama yang telah dibetuk sebelumnya.

3. Kepemimpinan Karismatik

Gaya ini dapat merangsang atau menarik orang lain meringankan masalah atau memberikan hasil dalam melakukan pekerjaan secara maksimal. Dengan adanya pesona, daya tarik dan daya bujuk pemimpin dapat menggerakkan suatu keyakinan maupun komitmen bawahan terhadap tujuan dan menjadi lebih bersemangat.

4. Kepemimpinan Laissez-Kaire/Bebas

Gaya kepemimpinan satu ini menekankan pendelegasian terhadap kelompok dengan kurangnya pengawasan. Anggota tim bekerja secara independen harus produktif, berpengalaman, mengetahui tugas masing-masing dan tidak perlu banyak dikontrol. Tidak secara insentif dalam mengelola dan memberdayakan bawahan dan sibuk dengan proyek-proyek kerja lain. Gaya ini dapat menurunkan produktivitas jika bawahan bingung dan kurang paham dengan keinginan atasan serta jika dari tim mengharapkan kritik, solusi dan saran dari pemimpin agar memiliki batasan dan teguh dengan pekerjaan yang telah diberikan.

5. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan ini merupakan pengawasan, pengorganisasian dan kinerja. Pemimpin mempromosikan kepatuhan bawahan melalui penghargaan dan hukuman. Pemimpin transaksional tidak ingin mengubah masa depan, tetap berusaha menjaga hal-hal agar selalu sama dan melakukan sesuatu seperti biasanya. Gaya kepemimpinan ini mungkin cocok untuk jenis pekerjaan yang membutuhkan pengawasan ketat. Pemimpin selalu memperhatikan pekerjaan bawahan untuk menemukan kesalahan dan penyimpangan.

6. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan ini berusaha untuk mendorong, menginspirasi, dan memotivasi bawahan untuk berinovasi dan menciptakan perubahan. Mereka menganggap itu sangat penting untuk membantu menumbuhkan dan membentuk kesuksesan masa depan perusahaan. Pemimpin akan membangun budaya kemandirian yang kuat di tempat kerja. Menginspirasi dan memotivasi bawahan dengan penuh kepercayaan. Mempercayai bawahan untuk mengambil keputusan dan mencari solusi dari setiap masalah secara mandiri. Mendorong bawahan agar menjadi lebih baik dari hari ke hari melalui pemecahan dan pencarian solusi dari masalah serta mencari alternatif

terbaik. Gaya ini memberikan bawahan lebih banyak ruang untuk berkreasi dalam mengembangkan ide dan gagasan melihat apa yang akan terjadi dimasa depan.”

7. Kepemimpinan Birokrasi

Pemimpin birokrasi ini bekerja berdasarkan tugas-tugas resmi dan selalu menekankan hirarki otoritas dalam mengambil keputusan. Menerapkan sistem aturan untuk manajemen dan pengambilan keputusan. Gaya ini cocok digunakan dalam bisnis agar teratur. Dapat menjadikan manajemen yang efisien di suatu perusahaan yang tidak memerlukan banyak aktivitas atau inivasi dari bawahan.

8. Gaya Kepemimpinan Moralis

Gaya ini pada umumnya mereka hangat dan sopan kepada semua orang. Memiliki empati yang tinggi terhadap permasalahan para bawahannya, sabar, dan murah hati. Segala bentuk kebijakan ada dalam diri pemimpin ini.”

Kinerja Kerja

Kinerja digunakan sebagai pengukur untuk melihat hasil yang telah dicapai dalam kegiatan atau aktivitas sebuah perusahaan, instansi atau lembaga, apakah sudah baik atau belum hingga perlunya evaluasi kembali mengenai hasil yang telah dicapai sebelumnya. Menurut Sustrisno (2016:172), kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk tujuan yang telah di tetapkan oleh organisasi.

Fahmi (2017:188), Mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama priode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. A. Eliyana, Ma'arif, dan Muzakki pada tahun 2019 mendefinisikan bahwa kinerja merupakan tahap pencapaian dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu.

Wiltshire (2016) mendefinisika kerja/pekerjaan sebagai konsep yang diamis dengan berbagai sinonim dan definisi.

Pekerjaan mengacu pada pentingnya suatu aktifitas, waktu, dan tenaga yang dihabiskan, serta imbalan yang diperoleh.

Pekerjaan merupakan satu rangkaian keterampilan dan komprehensi tertentu yang harus selalu ditingkatkan dari waktu ke waktu.

Pekerjaan ialah sebuah cara untuk mempertahankan kedudukan daripada sekedar mencari nafkah.

Pekerjaan adalah kegiatan sosial dimana individu atau kelompok menempatkan upaya selama waktu dan ruang tertentu, kadang-kadang dengan mengharapkan penghargaan moneter (atau dalam bentuk lain), atau tanpa mengharapkam imbalan, tetapi dengan rasa kewajiban kepada orang lain.

Sinambela (2018:480) berpendapat kinerja karyawan adalah sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Tujuan kinerja karyawan menciptakan tanggung jawab setiap individu, mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, dan membantu mencapai target perusahaan.

Jadi kinerja kerja yaitu hasil dari proses kerja yang diharapkan untuk melihat, menelaah, serta memperkirakan kecakapan, akhlak, dan kinerja pegawai sebagai bahan pertimbangan kedepannya bagi pengambil keputusan tentang tindakan yang akan diambil untuk di evaluasi kembali apa yang perlu diperbaiki.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, yaitu studi Karakteristik Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Penelitian dilakukan di kantor camat Meureubo kabupaten Aceh Barat. Lokasi penelitian dipilih, karena kantor camat merupakan salah satu instansi yang memiliki pengaruh besar di kecamatan yang perlu dilihat bagaimana cara kerja dan simtem yang terdapat di dalamnya, dan agar dapat melihat pengaruh apa saja yang timbul dari karakteristik gaya kepemimpinan terhadap kinerja kerja pegawai kantor camat Meureubo.

Sumber data yang dipakai untuk penelitian ini yakni penelitian lapangan. Melakukan wawancara, obsevasi dan pengambilan dokumentasi secara langsung terhadap objek dimaksud yaitu pimpinan dan pegawai kantor camat Meureubo Kabupaten Aceh Barat yang tentunya memiliki peranan penting. Dalam teknik pengumpulan data memiliki data pendukung serta pelengkap untuk mengetahui upaya dan jawaban dari permasalahan dan tata cara yang digunakan dalam menjelaskan, mendeskripsikan, memprediksi serta pengetahuan tentang akar permasalahan. Semuanya terkait dengan berbagai tingkat terhadap fenomena yang terjadi untuk mengembangkan pemahaman yang lebih baik terkait permasalahan yang dihadapi agar diketahui langsung dari responden atau objek yang bersangkutan.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian penulis pada kantor camat Meureubo mengenai karakteristik gaya kepemimpinan yang dapat berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai, yaitu;

Tabel 1. Jenis Kelamin Pegawai kantor camat Meureubo

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Wanita	12	34,2%
2.	Pria	23	65,7%
Jumlah		35	100%

Sumber: Kantor Camat Meureubo

Tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata pegawai di kantor camat Meureubo lebih dominan pria (23) dibanding wanita (12).

Tabel 2. Gaya Kepemimpinan

No	Gaya Kepemimpinan	STS	TS	N	S	SS	Frekuensi
1.	Otoriter	1	1	5	18	10	35
2.	Karismatik	5	5	15	8	2	35
3.	Laissez-faire/bebas	2	5	20	4	4	35
4.	Transaksional	20	5	4	4	2	35
5.	Transformasional	8	15	5	5	2	35
6.	Birokrasi	2	2	20	6	5	35
7.	Moralis	15	5	5	5	5	35
Jumlah		53	38	74	50	30	35

Persentase (%)	151,4 %	108,5 %	211,4 %	142,8 %	85,7 %	35
-----------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	------------------	-----------

Sumber: Hasil wawancara via online terhadap responden

Beberapa jenis gaya kepemimpinan di atas, rata-rata pegawai memilih netral, sebab karakteristik gaya kepemimpinan dikantor camat Meureubo memiliki pengaruh negatif dan positif terhadap kinerja kerja pegawai. Hasil pengamatan penulis bahwa gaya kepemimpinan otoriter yang lebih dominan dimiliki pemimpin pada kantor camat Meureubo khususnya camat selaku tokoh utama dalam sebuah instansi pemerintahan. Gaya ini penting hanya dalam hal tertentu, seperti mendisiplinkan para bawahan, menjalankan tugas sesuai aturan dan memutuskan suatu permasalahan yang tidak dapat diselesaikan oleh bawahannya.

Gaya kepemimpinan karismatik merupakan gaya yang langka dimiliki oleh pemimpin dikantor camat Meureubo, karena faktor usia yang diatas rata-rata 25 sampai 70-an yang termasuk kategori kurang produktif dalam bekerja dan tidak lagi tampil menarik. Seharusnya seorang pemimpin perlu memiliki gaya ini untuk memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja kerja agar lebih bersemangat dan tidak merasa bosan, mengarahkan pegawai terhadap tanggung jawab pada sudut pandang yang akan di hadapi kedepannya.

Gaya selanjutnya Laissez-faire/bebas yang merujuk kepada pemimpin yaitu bapak camat yang tidak menyerahkan tugas berdasarkan porsinya masing-masing terhadap para pegawai serta tidak mengarahkan terlebih dahulu dan tanpa pengawasan, namun menginginkan hasil yang maksimal, hingga membuat pegawai kurang paham.

Selanjutnya transaksional yang merupakan jenis kepemimpinan yang tidak dimiliki pemimpin paling inti pada kantor camat Meureubo yang menyebabkan rendahnya tingkat tanggung jawab, kerjasama, kedisiplinan dan semangat kerja para pegawai, karena kurangnya rangkulan dan penghargaan dari pimpinan tersebut.

Transformasional merupakan gaya yang penting dimiliki seorang pemimpin agar adanya perubahan dan peningkatan kualitas kerja yang akan menguntungkan instansi serta menjadi kebanggaan tersendiri untuk pemimpin, namun tidak dimiliki oleh pemimpin pada kantor camat Meureubo.

Gaya kepemimpinan birokrasi cocok digunakan dalam mengatur manajemen di kantor camat Meureubo agar teratur dan lebih efisien. Sedangkan yang terakhir gaya kepemimpinan moralis merupakan hal penting yang wajib ada dalam diri seorang pimpinan yang ada dikantor camat Meureubo agar lebih mengerti kondisi dan permasalahan yang dihadapi dari setiap pegawai agar dapat dipecahkan dan tidak mempengaruhi aktivitas kerja serta tetap selalu profesional dalam menjalankan tugas.

Karakteristik gaya kepemimpinan terhadap kinerja kerja pegawai kantor camat Meureubo Kabupaten Aceh Barat memiliki tingkat signifikan yang rendah artinya gaya kepemimpinan di kantor camat Meureubo tidak sepenuhnya memiliki karakteristik yang harusnya dimiliki oleh seorang pemimpin, masih tingginya tingkat egoisme terhadap masing-masing pimpinan, pemimpin kurang melibatkan pegawai dalam banyak aktivitas dan kegiatan. Maka dari itu, ini sangat berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai namun tidak signifikan.

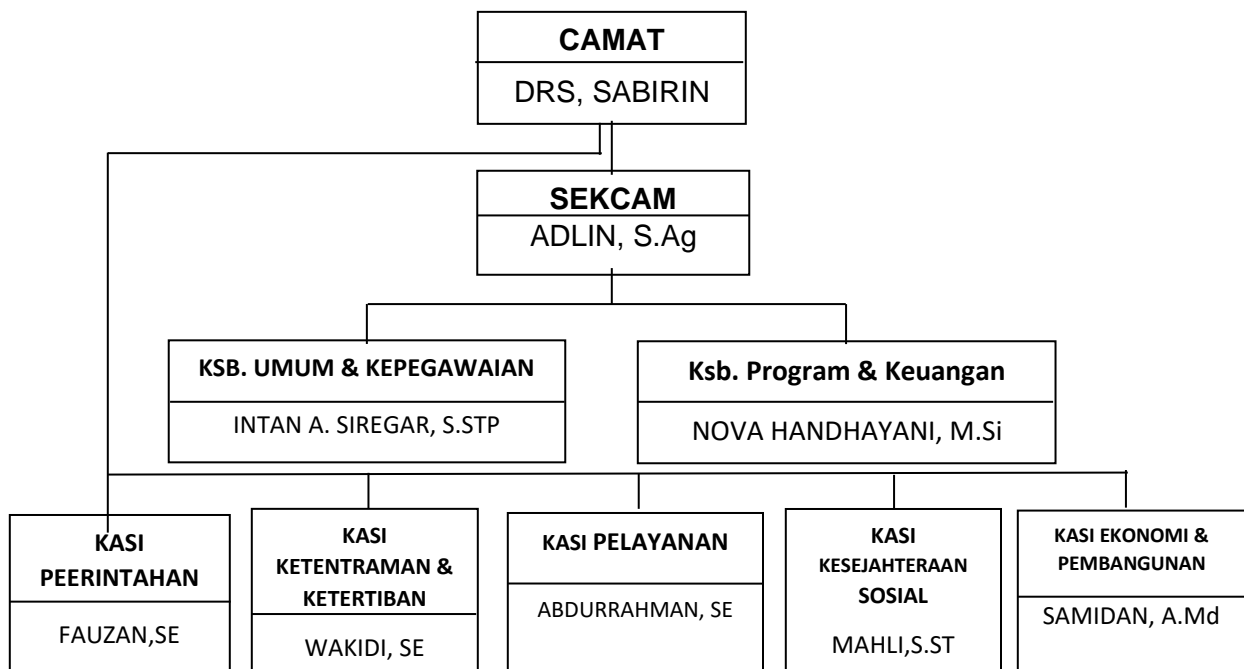
Secara simultan karakteristik gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja kerja pegawai. Dikarenakan, para pegawai belum memahami atau

menguasai keahlian sesuai porsi di tetapkan. Hal inipun sinkron dengan hasil wawancara terhadap responden (Sekcam) secara langsung yang dilaksanakan pada kantor camat Meureubo kabupaten Aceh Barat, Kamis, 05 Agustus 2021, jam 12:42, menyatakan bahwa perlu meningkatkan pemahaman tentang tupoksi yang telah ditetapkan, guna berjalannya suatu program kerja agar berjalan dengan lancar dan terjalannya kerja sama dengan baik serta saling berpartisipasi dengan tidak berpihak kepada satu sisi saja”.

Pada penelitian ini penulis menemukan bahwa pemimpin pada kantor camat Meureubo, terutama camat itu sendiri yang harusnya menjadi teladan yang dihormati dan di hargai agar dapat mengayomi dan memotivasi para pegawai atau bawahannya, justru lebih mementingkan egoisme dan tidak memberikan arahan dan saran terhadap pegawai serta tidak pernah melakukan evaluasi setelah melakukan kegiatan atau program kerja dari masing-masing bidang untuk peningkatan kinerja kerja pada pegawai. Sehingga berdampak pada kurang produktifnya pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya, tidak mencapai sasaran dan harapan yang membuat tugas yang diberikan tidak selesai dan terjadinya saling menyalahkan satu sama lain antar pegawai.

Semestinya karakteristik gaya kepemimpinan pada kantor Camat Meureubo Kabupaten Aceh Barat harusnya memiliki sikap yang harmonis serta peduli terhadap pegawai. Pemimpin baiknya memberikan *reward* atau penghargaan terhadap pegawai yang melakukan kerja secara maksimal dan memiliki keahlian khusus atau lebih yang dapat mengembangkan Visi Misi kantor camat Meureubo. Karena, instansi seharusnya mempunyai pemimpin bukan semata-mata dapat memimpin, namun merujuk instansinya melakukan perubahan. Perkembangan dan kemajuan instansi tergantung terhadap pemegang kekuasaan. Sebagai indikator yang menentukan arah atau target program yang direncanakan.

Bagan Struktur Organisasi Sekretariat Kecamatan Meureubo



KESIMPULAN

Kantor Camat Meureubo masih memiliki egoisme tingkat tinggi terutama pimpinan atasan langsung yaitu Camat. Camat itu sendiri hanya memiliki sifat otoriter dimana tidak menerima masukan dan saran dari bawahan yang membuat kinerja tersebut tidak meningkat malah datar bahkan menurun, dikarenakan kurang baiknya komunikasi antara atasan dan bawahan, tidak adanya pengawasan ataupun arahan terhadap para pegawai oleh atasan langsung, sehingga para pegawai merasa kebingungan, akibatnya suatu pekerjaan tersebut belum selesai serta tidak tercapainya suatu tujuan yang diinginkan oleh pimpinan tersebut.

SARAN

Setelah penulis melakukan penelitian pada kantor camat Meureubo kabupaten Aceh Barat yang dapat di dugunakan untuk peneliti selanjutnya, akademisi, maupun kantor camat itu sendiri maka dikemukakan saran sebagai berikut;

- 1) Diharapkan Karakteristik gaya kepemimpinan yang ada di kantor Camat Meureubo Kabupaten Aceh Barat disesuaikan dengan situasi dan kondisi pada kantor Camat Meureubo yang terjadi saat ini.
- 2) Diharapkan pimpinan memberikan *reward* terhadap pegawai yang mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik secara maksimal, guna meningkatkan kinerja kerja pegawai.
- 3) Diharapkan para pegawai mampu memahami tujuan pokok dan fungsi dari masing-masing bidang, agar tugas tersebut dapat terlaksana dengan baik.
- 4) Diharapkan pemimpin dan pegawai memiliki komunikasi yang baik agar saling terbuka dan peduli satu sama lain.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Eliyana, Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *Uropean Research on Management and BusinessEconomics*,25(3),144-150. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada media Group.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fahmi, I. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Lickona, Thomas. 2012. *Mendidik Untuk Membentuk Karakter: Bagaimana Sekolah dapat Memberikan Pendidikan Sikap Hormat dan Bertanggung Jawab*. Jakarta: Bumi Aksara.
- McShane, S. L. & Von Glinow, M. A. (2010). *Organizationl Behavior: Emerging Knowledge and Practice for the real world*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Miftah Thoha .2007 *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Raja Grafindo Pustaka, Jakarta.
- Mulyadi, Deddy. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung. Alfabeta.
- Newstrom, John W. 2011. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. New

- Remaja Rosdakarya, Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat. York America: McGraw-Hill Education.
- Samani, Muchlas & Hariyanto. 2011. *Konsep dan Model Pendidikan Karakter*. Bandung: PT. Sinambela.
- Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara. Jakarta