

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN CINEAM KABUPATEN TASIKMALAYA

**Asep Taufik Mulyanto**  
STIA YPPT Priatim Tasikmalaya  
e-mail co Author: \*aseptaufiq@gmail.com

## **ABSTRAK**

*Kepemimpinan memiliki peran kekuatan dinamis yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinannya masing-masing yang merupakan cara bagi pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang diekspresikan dalam bentuk perilaku atau model kepribadian. Pernyataan masalah penelitian ini yaitu belum tercapainya kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Cineam Kabupaten Tasikmalaya diduga disebabkan oleh lemahnya gaya kepemimpinan oleh Camat Cineam Kabupaten Tasikmalaya. Adapun tujuan penelitian yaitu untuk menganalisis besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Cineam Kabupaten Tasikmalaya. Metode penelitian digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan pengumpulan angket. Responden dalam penelitian ini yaitu pegawai di Kecamatan Cineam Kabupaten Tasikmalaya. Teknik analisis data dilakukan melalui regresi berganda untuk mengetahui besar pengaruh secara simultan, sedangkan untuk menghitung besar pengaruh secara partial dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (path analysis). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cineam Kabupaten Tasikmalaya, setiap dimensi dari gaya motivasi, gaya kekuasaan dan gaya pengawasan memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai. Camat dalam upaya meningkatkan kinerja para pegawai dapat lebih mengembangkan gaya kepemimpinannya agar para pegawai dapat lebih mengikuti perintah-perintahnya dalam usaha mencapai tujuan organisasi.*

*Kata kunci : Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai*

## **PENDAHULUAN**

Reformasi birokrasi sebagai upaya pemerintah untuk pengelolaan kembali tentang tata kelola pemerintahan agar menjadi lebih baik dengan menggunakan aparatur yang memiliki integritas yang tinggi, memiliki produktivitas yang dapat memberikan pelayanan prima untuk menumbuhkan kepercayaan publik. Melalui reformasi birokrasi setiap instansi pemerintah, mewajibkan melakukan pengukuran atas hasil kerjanya, dimana kinerja organisasi dipastikan karena adanya individu-individu atau pegawai yang ada didalamnya. Kinerja organisasi tidak akan tercapai jika tidak didukung oleh kinerja individu pegawai dalam organisasi tersebut.

Perubahan-perubahan mendasar yang tertuang dalam reformasi birokrasi, pada akhirnya bagaimana pemerintah melalui badan, lembaga atau instansi yang paling bawah dapat memberikan pelayanan. Pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah dilaksanakan oleh ASN, yang harus memiliki kinerja terbaik untuk kepentingan individu maupun organisasinya. Setiap organisasi membutuhkan manajemen kinerja yang baik, agar setiap individu pegawai dapat melaksanakan tugas pekerjaannya dengan baik sesuai dengan rencana yang telah dibuat oleh pegawai sendiri, maupun dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Manajemen kinerja merupakan gaya manajemen yang ditujukan untuk menetapkan tujuan dan memastikan bahwa tujuan tersebut tercapai melalui siklus perencanaan dan pengendalian, hal tersebut untuk mewujudkan serangkaian kegiatan, penggunaan peralatan dan mekanisme kerja dengan maksud untuk mengukur dan mengevaluasi hasil yang terus menerus. Bagi seorang ASN diwajibkan untuk menyusun rencana kerja dan target kerjanya atau disebut dengan SKP. Dalam membuat perencanaannya harus realistis, sehingga target kerja dapat dicapai sesuai dengan bidang tugasnya.

Keberhasilan capaian kinerja seorang pegawai dalam organisasi akan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin dalam organisasi tersebut. Seorang pemimpin harus dapat mengarahkan, membimbing dan memotivasi para pegawainya untuk bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan organisasinya. Seorang pemimpin yang baik dapat menggerakkan seluruh sumber daya yang dimiliki, termasuk pegawainya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara bersama-sama. Keberhasilan organisasi merupakan keberhasilan pemimpin dan para pegawainya.

Kecamatan merupakan instansi pemerintah yang paling depan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kantor Kecamatan Cineam Kabupaten Tasikmalaya sebagai instansi pemerintah menunjukkan kinerja pegawai masih belum sesuai dengan harapan. Kinerja pegawai akan sangat mempengaruhi terhadap capaian organisasi, dalam hal ini Kantor Kecamatan Cineam Kabupaten Tasikmalaya. Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cineam Kabupaten Tasikmalaya dilihat dari adanya penurunan kinerja pelayanan berdasarkan data Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) pada tahun 2021 (79,990) dibandingkan dengan tahun 2020 (81,242) meskipun tetap dalam kriteria baik berada pada interval konversi SKM ( 62,51 - 81,25 ).

Berdasarkan pengamatan peneliti di lapangan diketahui bahwa salah satu penyebab tidak tercapainya kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Cineam Kabupaten Tasikmalaya diduga disebabkan karena belum optimalnya gaya kepemimpinan Camat terhadap para pegawai, diantaranya Camat kurang menghargai pegawai yang berprestasi baik berupa lisan maupun tulisan. Tidak memberikan apresiasi terhadap kolektor PBB Kecamatan pada saat telah tercapainya target PBB Desa Pasirmukti.

Permasalahan lain yaitu Camat sebagai pimpinan dalam organisasi di kecamatan belum sepenuhnya memperhatikan cara kerja pegawai di tempat kerja sehingga Camat kurang mengetahui masalah yang dihadapi pegawai dalam pekerjaannya. Tidak melaksanakan rapat internal secara berkala ataupun komunikasi secara nonformal yang membahas materi yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi kecamatan.

## TINAJAUAN PUSTAKA

Istilah kepemimpinan dan manajemen cenderung digunakan secara bergantian, tetapi keduanya tidak sama. Kepemimpinan membutuhkan sifat-sifat yang melampaui fungsi manajerial. Pemimpin, di sisi lain sering bekerja secara mandiri, hal tersebut memungkinkan untuk mencegah adanya permasalahan yang lebih besar selama tugas pekerjaan utamanya dapat menyelesaikan tanggungjawabnya. Pemimpin menurut Fairchild (dalam Kartono, 2010, hal. 23) memberikan pemahaman tentang seorang pemimpin dengan menjelaskan: “seorang pemimpin, yaitu seseorang yang memimpin dengan menginisiasi perilaku sosial masyarakat atau anggotanya, kemampuan untuk memberikan arahan, mengatur atau mengendalikan segala upaya orang lain dengan kekuasaan dan jabatan”.

Definisi selanjutnya mengenai pemimpin sebagaimana dikuti dari Fiedler (dalam Rivai, 2007, hal. 14) dengan menjelaskan bahwa: “keadaan akan menyenangkan bagi seorang pemimpin, jika ia memperoleh jabatan yang tinggi, dan jabatan tersebut dapat diterima sebagai seorang pemimpin, dan semua instruksi kerja kepada bawahannya dapat diterima dan dilaksanakan sebagaimana mestinya”. Kepemimpinan dikatan berkaitan dengan masalah kecerdasan, keandalan, kemanusiaan, keberanian, dan disiplin.

Kepemimpinan yang mengandalkan hanya pada kecerdasan mengarah pada pemberontakan, dan latihan secara terus menerus menyebabkan kelemahan. Pemimpin harus dapat melaksanakan kepemimpinannya dengan baik dalam mencapai tujuan yang dikehendaki. Pengertian kepemimpinan (Siagian, 2006, hal. 24) memberikan pendapatnya dengan menjelaskan: “Kepemimpinan adalah orang yang mampu dan terampil dalam menduduki posisi sebagai pemimpin dalam unit kerja atau organisasi, dan dapat mempengaruhi bawahannya untuk mau diajak bekerja dan bertindak sesuai dengan yang diinginkannya ke arah pencapaian tujuan organisasi”.

Istilah pemimpin (Kartono, 2010) menjelaskan bahwa: “Pemimpin itu seseorang yang memiliki kemampuan, keterampilan dan kekuatan dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan. Pemimpin harus mampu mengarahkan dan membimbing serta mengendalikan setiap anggotanya ke arah yang dikehendaki pemimpin tersebut dalam mencapai tujuan yang dikehendakinya”. Karakter seorang pemimpin memiliki gaya yang berbeda, itu merupakan sifat bawaan atau dapat menggunakan konsep teoritis tentang cara-cara menjalankan kepemimpinan dalam organisasi.

Dari setiap pemimpin masing-masing memiliki gaya yang berbeda dan terkadang disesuaikan dengan budaya organisasi di mana gaya tersebut berada. Seorang pemimpin memiliki sifat yang unik, (Kartono, 2010) dalam menjelaskan bahwa kepemimpinan bersifat spesifik, unik, maka perlu dilakukan perubahan suasana kelompok yang ada untuk melaksanakan kegiatan tertentu, dalam upaya mencapai tujuan yang diinginkan. Seorang pemimpin harus mengetahui situasi dan kondisi dalam kelompok atau organisasi.

Kepemimpinan merupakan suatu ciri, ciri seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya dengan mengajak seluruh anggota dalam upaya mencapai hasil dan tujuan yang diinginkannya. Melalui kepemimpinan, semua anggota kelompok atau organisasi dapat mencapai tujuan dengan penuh tanggung jawab dan loyalitas kepada pimpinan dan organisasinya. Kepemimpinan merupakan keterampilan teknis yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam kelompok atau organisasinya melalui pemikiran-pemikiran, perilaku sehari-harinya dan cara menggunakan sumberdayanya sebagai upaya pencapaian tujuan organisasi. Selanjutnya terkait dengan teknik-teknik kepemimpinan (Pamudji, 1995, hal. 114) menjelaskan yang terdiri dari:

#### 1. Teknik Pematangan dan Penyiapan Pengikut

Setiap pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mendewasakan pengikutnya, artinya semua orang dalam kelompok atau organisasi memiliki kematangan berpikir, bertindak untuk melakukan pekerjaan yang diberikan oleh kepemimpinannya. Kematangan sumber daya manusia suatu kelompok atau organisasi, akan memungkinkan seorang pemimpin lebih mudah mengorientasikan tujuan yang diinginkan.

Selain kemampuan SDM yang matang dalam suatu kelompok atau organisasi, seorang pemimpin harus mampu mempersiapkan pengikutnya untuk mengikuti arah yang akan dicapai. Memiliki kemampuan untuk memotivasi atau mendorong anggota untuk dapat melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Memiliki kemampuan mendeskripsikan tugas dan wewenang setiap orang dan unit kerja dalam kelompok atau organisasi yang dipimpinnya.

#### 2. Teknik *Human Relation*

Teknik hubungan antarmanusia, yang berarti bahwa seorang pemimpin harus terbuka terhadap semua kontribusi anggotanya, menawarkan kesempatan yang luas untuk dapat berkontribusi dalam pembangunan kelompok atau organisasi. Setiap pemimpin harus memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik, agar keinginan seorang pemimpin dapat diterima dan menjangkau anggota kelompok atau organisasi yang mudah dipahami dan dipahami.

Seorang pemimpin juga harus mampu mengetahui ekspektasi anggotanya, memotivasi dan mendukung pencapaian tujuan individu dalam kelompok dan organisasi. Setiap manusia memiliki tujuan dan cita-cita yang ingin dicapai, baik dalam kelompok maupun dalam organisasi, sehingga setiap pemimpin harus mampu memberikan kesempatan kepada setiap orang dalam kelompok atau organisasinya untuk berkembang lebih jauh.

### 3. Teknik Menjadi Teladan

Seorang pemimpin harus menjadi panutan bagi semua orang dalam kelompok atau organisasi. Pemimpin harus memiliki pengetahuan, keterampilan dan kompetensi untuk menjalankan kepemimpinannya agar dapat diikuti oleh semua anggota kelompok atau organisasinya dan menjadi panutan bagi semua.

Teladan sangat penting bagi seorang pemimpin, agar semua anggota kelompok atau organisasi dapat meniru dan menaati apa yang diinginkan pemimpin. Kepemimpinan yang baik adalah pemimpin yang dapat diterima oleh kelompok atau anggota organisasi dan dapat diterima oleh semua kelompok, dihormati dan dihormati oleh semua pihak.

### 4. Teknik Persuasi dan Pemberian Perintah

Teknik Persuasi dan Order, yaitu teknik yang harus dimiliki seorang pemimpin untuk memberi perintah kepada anggotanya. Teknik persuasi yaitu memberikan tugas dan tanggung jawab kepada anggota suatu kelompok atau organisasi tanpa paksaan, tetapi anggota secara sadar menerima tugas yang diberikan oleh pemimpinnya dengan penuh tanggung jawab.

Seorang pemimpin yang baik dapat membagi tugas di antara anggota sesuai dengan kemampuannya. Pengurutan anggota hendaknya diukur berdasarkan pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya, sehingga tugas yang diberikan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Setiap pemimpin juga harus mampu membangun kepercayaan anggota kelompok atau organisasi, sehingga mampu menjalankan tugasnya secara bertanggung jawab sesuai rencana.

### 5. Teknik Penggunaan Sistem Komunikasi yang Cocok

Keterampilan komunikasi yang baik merupakan kunci keberhasilan seorang pemimpin dalam mencapai tujuannya. Komunikasi itu mudah tetapi cukup sulit untuk dilaksanakan, karena komunikasi akan mempengaruhi interaksi antara anggota dan pemimpinnya. Komunikasi tugas yang akan dilakukan oleh anggota kelompok atau pimpinan organisasi kepada anggotanya harus dikomunikasikan dengan baik dan mudah dipahami, dan seorang pemimpin harus dapat memilih komunikasi yang sesuai berdasarkan kondisi lingkungan kelompok atau organisasi.

### 6. Teknik Penyediaan Fasilitas

Pencapaian tujuan kelompok dan organisasi selain ketersediaan sumber daya manusia juga akan dipengaruhi oleh fasilitas yang menunjang kegiatannya. Seorang pemimpin harus mampu menganalisis kebutuhan untuk mencapai tujuan kelompok atau organisasi. Memilih dan memilah kebutuhan sesuai dengan kebutuhan untuk menunjang keberhasilan kelompok atau organisasi agar dapat berfungsi secara efektif dan efisien. Kepemimpinan sebagai kemampuan individu dalam mempengaruhi dan membimbing pengikut atau anggota lain dari suatu organisasi. Kepemimpinan melibatkan pengambilan keputusan yang cerdas dan terkadang sulit, membuat dan mengartikulasikan visi yang jelas, menetapkan tujuan yang dapat

dicapai, dan memberikan pengikut dengan pengetahuan dan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan tersebut.

Pengertian kepemimpinan (Siagian, 2006) menjelaskan kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dan dengan keterampilannya dapat menduduki sebuah jabatan sebagai pimpinan dalam suatu kelompok atau organisasi, dan dapat mempengaruhi anggota kelompok atau organisasinya untuk tercapainya tujuan yang dikehendaki.

Setiap pemimpin juga memiliki gaya tersendiri dalam melakukan kepemimpinannya (Kartono, 2010), menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan fitrah, kebiasaan, temperamen, kepribadian, dan kepribadian yang membedakan pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Gaya kepemimpinan seperti yang dikemukakan (Pamudji, 2009, hal. 123–126) adalah :

- a. Gaya Motivasi
- b. Gaya Kekuasaan
  1. Gaya otokratik
  2. Gaya Partisipatif
  3. Gaya bebas
- c. Gaya Pengawasan
  1. Pengawasan para pegawai
  2. Berorientasi pada produksi produksi.

Selanjutnya untuk mengukur kinerja seorang pegawai sebagaimana dikemukakan (Simanjuntak, 2005, hal. 14) menyatakan bahwa: “Kinerja pegawai dapat diukur dari kinerja individu, kelompok dan organisasi secara cermat dan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cermat dan tepat”. Selanjutnya alat analisis kinerja pegawai lebih difokuskan pada aspek *kemampuan kerja, keterampilan kerja, dorongan bekerja, dan etos kerja* dalam penyelenggaraan tugas dan pekerjaan organisasi sesuai tujuan yang ditetapkan”.

## METODE

Penelitian menggunakan metode kuantitatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cineam Kabupaten Tasikmalaya. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dan studi lapangan yang terdiri dari observasi dan penggunaan angket. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 20 orang pegawai di Kecamatan Cineam Kabupaten Tasikmalaya.

Teknik analisis data dilakukan melalui uji statistik dengan menggunakan uji regresi linear yang selanjutnya dilakukan pengujian secara partial untuk mengetahui besar pengaruh setiap dimensi dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cineam Kabupaten Tasikmalaya.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Gaya kepemimpinan mengacu pada metode dan perilaku seorang pemimpin ketika memimpin, memotivasi, dan mengelola orang lain dalam sebuah organisasi. Gaya kepemimpinan seseorang juga menentukan bagaimana menyusun strategi dan mengimplementasikan rencana sambil mempertimbangkan harapan pemangku kepentingan dan kesejahteraan pegawainya. Setiap pemimpin memiliki gaya tersendiri, dan gaya kepemimpinan memiliki peran penting untuk mencapai tujuan organisasi yang dipimpinnya. Gaya kepemimpinan ini memainkan peran penting dalam pekerjaan yang dimiliki dan cara berkomunikasi dengan pegawai maupun dengan pihak lain.

Gaya kepemimpinan dapat memungkinkan seorang pemimpin berkomunikasi dengan lebih baik, menilai kebutuhan orang lain, dan menjalin hubungan yang produktif. Seorang pemimpin yang termotivasi menginspirasi timnya dengan antusiasme dan semangat, yang membuat orang lain merasa dihargai dengan menginvestasikan waktu dan belajar tentang prioritas, kekuatan, dan kebutuhan para pegawainya. Seorang pemimpin yang termotivasi mengakui nilai kerja keras dan mendorong potensi setiap pegawainya melalui tantangan dan tujuan yang berarti. Camat sebagai seorang pimpinan di kantor Kecamatan memiliki tugas dan kewenangan dalam menggerakkan semua sumber daya dalam mencapai tujuan organisasinya.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis diketahui bahwa Camat Cineam Kabupaten Tasikmalaya belum sepenuhnya melaksanakan kepemimpinan dengan menerapkan gaya motivasi. Camat jarang memberikan kesempatan promosi jabatan kepada pegawai yang berprestasi. Hal ini mengakibatkan kepemimpinan yang dilaksanakan belum memperoleh hasil yang maksimal. Pegawai bekerja asal-asalan karena merasa hasil kerja dan pengorbanannya kurang dihargai oleh Camat. Hal tersebut mengakibatkan hasil kerja pegawai kurang memuaskan yang apabila keadaan ini dibiarkan terus-menerus dapat menghambat kelancaran usaha pencapaian tujuan organisasi.

Sebagai penanggulangan atas permasalahan di atas, selanjutnya Camat Cineam Kabupaten Tasikmalaya berusaha melaksanakan gaya kepemimpinan secara optimal. Camat Cineam Kabupaten Tasikmalaya sebaiknya melaksanakan kepemimpinan secara optimal dengan menerapkan gaya motivasi melalui pemberian kesempatan promosi jabatan kepada pegawai yang berprestasi. Hal ini dimaksudkan agar pegawai terdorong untuk bekerja lebih baik lagi sehingga hasil kerja yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan serta menunjang terhadap kelancaran usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Hasil pengamatan dilihat dari gaya kekuasaan, menunjukkan bahwa Camat telah melaksanakan kepemimpinannya dengan baik, namun demikian kepemimpinan yang dilakukan oleh Camat belum maksimal sehingga kinerja pegawai belum meningkat. Camat kurang menyadari bahwa kepemimpinan yang kurang efektif dapat mengakibatkan terjadinya hambatan terhadap kelancaran usaha pencapaian tujuan organisasi. Dari gaya melalui pengawasan Camat telah

melaksanakan fungsinya dengan cukup baik, namun demikian kepemimpinan yang dilakukan oleh Camat belum maksimal sehingga kinerja pegawai belum meningkat. Camat kurang menyadari bahwa kepemimpinan yang kurang efektif dapat mengakibatkan terjadinya hambatan terhadap kelancaran usaha pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel yang diteliti, dalam hal ini untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Cineam Kabupaten Tasikmalaya. Pengujian data dilakukan dengan menggunakan regresi berganda yang selanjutnya dilakukan dengan analisis jalur (*path analysis*). Berikut hasil pengujian statistik (data rekapitulasi jawaban responden terlampir), dengan hasil sebagai berikut :

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 <sup>a</sup>	.854	.826	2.25439

a. Predictors: (Constant), Gaya pengawasan, Gaya motivasi, Gaya kekuasaan

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	475.233	3	158.411	31.169	.000 <sup>a</sup>
	Residual	81.317	16	5.082		
	Total	556.550	19			

a. Predictors: (Constant), Gaya pengawasan, Gaya motivasi, Gaya kekuasaan

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

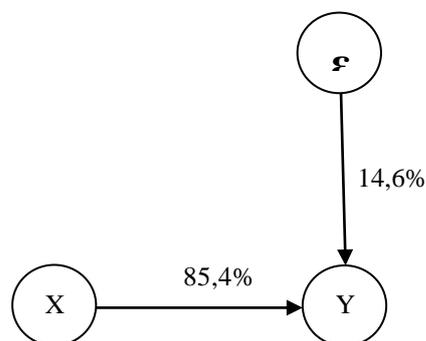
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.323	3.173		2.939	.010
	Gaya motivasi	.606	.255	.258	2.378	.030
	Gaya kekuasaan	1.300	.385	.469	3.373	.004
	Gaya pengawasan	1.122	.350	.405	3.206	.006

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil statistik di atas, secara simultan atau secara bersama-sama antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Cineam Kabupaten Tasikmalaya dapat digambarkan sebagai berikut:

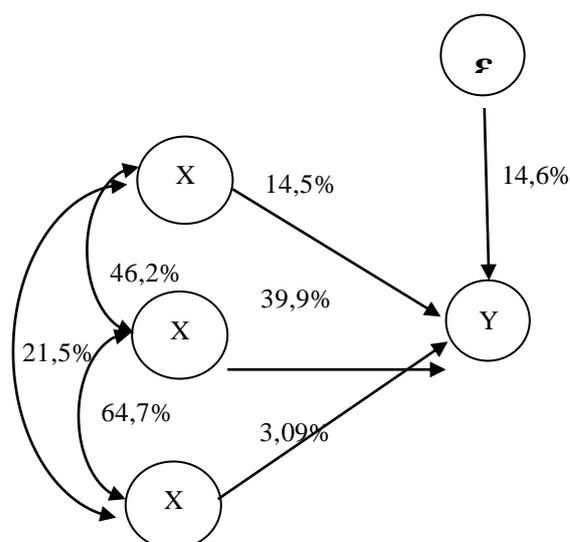
Gambar 1.  
Struktur Penelitian



Dimana: X = Gaya kepemimpinan  
Y = Kinerja pegawai  
 $\epsilon$  = Faktor lain yang tidak diteliti

Berdasarkan struktur jalur penelitian di atas atau secara simultan menunjukkan bahwa besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cineam Kabupaten Tasikmalaya sebesar 85,4%, sedangkan sisanya sebesar 14,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Camat Cineam Kabupaten Tasikmalaya dapat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya berdasarkan analisis jalur (perhitungan terlampir), setiap besaran pengaruh dari tiap dimensi penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.  
Struktur Jalur Penelitian (*Path Analisis*)



Keterangan:  $X_1$  = Gaya motivasi  
 $X_2$  = Gaya kekuasaan  
 $X_3$  = Gaya pengawasan  
 $Y$  = Kinerja pegawai  
 $\epsilon$  = Faktor lain yang tidak diteliti

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur (*path analysis*) yang digambarkan di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Besarnya pengaruh gaya motivasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cineam Kabupaten Tasikmalaya sebesar 14,5%, artinya gaya motivasi melalui pemberian penghargaan baik secara lisan maupun tertulis dan melalui pemberian kesempatan promosi jabatan dapat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai.
2. Besarnya pengaruh gaya kekuasaan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cineam Kabupaten Tasikmalaya sebesar 39,9%, artinya gaya kekuasaan yang diterapkan melalui contoh teladan, menghargai pegawai dan memperlakukan pegawai dengan baik dapat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai.

Besarnya pengaruh gaya pengawasan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cineam Kabupaten Tasikmalaya sebesar 3,09%, artinya gaya pengawasan yang diterapkan oleh Camat melalui pelaksanaan pengawasan kepada pegawai memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, namun nilai pengaruhnya cukup kecil dibandingkan kedua gaya sebelumnya.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cineam Kabupaten Tasikmalaya sebesar 84,4% ditentukan oleh gaya motivasi, gaya kekuasaan dan gaya pengawasan, sedangkan sisanya sebesar 14,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Camat Cineam Kabupaten Tasikmalaya dapat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya berdasarkan uji partial disimpulkan gaya motivasi memberi kontribusi sebesar 14,5% terhadap kinerja pegawai, dan gaya kekuasaan memberikan kontribusi sebesar 39,9% terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cineam Kabupaten Tasikmalaya, sementara gaya pengawasan memiliki kontribusi paling kecil yang mencapai sebesar 3,09% terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan setiap gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cineam Kabupaten Tasikmalaya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Kartono, K. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo.
- Pamudji. (2009). *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*. Bina Aksara.
- Pamudji, S. (1995). *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*. Bumi Aksara.
- Rivai, V. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.

- Siagian, S. P. (2006). *Organisasi Kepemimpinan Dan Prilaku Administrasi*. Gunung Agung.
- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.