



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Desa Congko Kabupaten Soppeng

Andi Dirga Patalo

Manajemen, Universitas Lamappapoleonro

Korespondensi penulis: andi.dirga21@gmail.com

Isma

Manajemen, Universitas Lamappapoleonro

Alamat: Jl. Kesatria No. 60 Watansoppeng

Abstract. Based on the phenomenon that occurred at the Congko Village office, it appears that the performance of village officials has not been optimal, this can be seen from the fact that there are still village officials who do not comply with the applicable rules and regulations, apart from that there are village officials who are indifferent to the tasks given to them. This caused the community to complain about the services provided by village officials at the Congko Village Office.

The formulation of the problem in this research is Does leadership style influence the performance of Village officials in Congko Village, Soppeng Regency, while the aim of this research is to determine the influence of leadership style on the performance of Village officials in Congko Village, Soppeng Regency. This research was carried out at the Congko Village office, which is located in Congko Village, Marioriwawo District, Soppeng Regency. The sample was determined using the Census or Saturated Sampling Technique, that is, the total population can be used as the sample size in this research, so that the sample in this research is all Village Officials Congko numbered 13 people. To determine the influence of leadership style on the performance of village officials, simple linear regression analysis was used.

From the results of a simple regression analysis, it can be concluded that: Leadership style has an influence on the performance of village officials at the Congko Village Office, Marioriwawo District, Soppeng Regency. The suggestions given by researchers to the Congko Village Government are to maintain and improve the leadership style currently applied so that war performance in Congko Village can improve.

Keywords: Leadership Style, Performance.

Abstrak. Berdasarkan fenomena yang terjadi pada kantor Desa Congko, nampak bahwa kinerja perangkat desa belum maksimal, hal ini dilihat dari masih adanya perangkat desa yang tidak mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku, selain itu adanya perangkat desa yang acuh tak acuh terhadap tugas yang diberikan kepadanya, hal ini menyebabkan masyarakat mengeluh dengan pelayanan yang diberikan oleh perangkat desa di Kantor Desa Congko.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perangkat Desa pada Desa Congko Kabupaten Soppeng, sedangkan Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perangkat Desa pada Desa Congko Kabupaten Soppeng.

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Desa Congko, yang bertempat di Desa Congko Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng, Penentuan sampel menggunakan Teknik Sensus atau Samping Jenuh, yakni jumlah keseluruhan populasi dapat dijadikan sebagai jumlah sampel dalam penelitian ini, sehingga sampel sampel dalam penelitian ini adalah Seluruh Perangkat Desa Congko berjumlah 13 orang. untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja perangkat Desa, maka digunakan analisis regresi linear sederhana.

Dari hasil analisis regresi sederhana, dapat ditarik kesimpulan bahwa : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Kantor Desa Congko Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng. Adapun saran yang diberikan oleh peneliti kepada pihak Pemerintah Desa Congko, agar tetap mempertahankan dan meningkatkan Gaya Kepemimpinan yang diterapkan saat ini agar kinerja perangkat Desa Congko dapat meningkat.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja.

LATAR BELAKANG

Pada Peraturan Menteri dalam Negeri (Permendagri) No.84 Tahun 2015, jelas di kemukakan bahwa Tugas dan Fungsi Kepala Desa merupakan Kepala Pemerintah Desa yang memimpin penyelenggaraan pemerintah Desa, melaksanakan pembangunan, Pembinaan kemasyarakatan dan pemeberdayaan masyarakat Pemerintahan Desa. Berdasarkan hal tersebut maka tugas pemerintah Desa adalah mengatur dan mengurus Masyarakat desa setempat, namun dalam menjalankan pemerintahan Desa juga harus berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pemerintah desa bertugas untuk melaksanakan pembangunan, Pembinaan kemasyarakatan dan pemeberdayaan masyarakat Pemerintahan Desa hal ini bertujuan untuk menunjang tercapainya tujuan pemerintah desa yaitu membangun masyarakat dan mewujudkan kemandirian dan keberdayaan masyarakat desa. Dengan adanya pemerintah desa diharapkan masyarakat mampu mandiri dan dapat diberdayakan sehingga terwujudnya masyarakat yang sejahtera. Namun demikian untuk mencapai tujuan tersebut, tentu pemerintah desa harus didukung oleh berbagai faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting karena manusia merupakan penggerak dalam instansi pemerintah desa, sehingga tanpa sumber daya manusia pemerintahan desa tidak dapat menjalankan roda pemerintahannya. manusia tidak dianggap sebagai alat untuk mencapai tujuan instansi namun lebih dianggap sebagai aset organisasi yang sangat penting. keunggulan dan efisiensi Organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Secara teoritis, kualitas Sumber Daya Manusia dalam suatu instansi yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan Pelayanan pada Masyarakat.

Mewujudkan Pemerintah Desa sebagai instansi pelayanan public yang unggul dan efisien dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tentu Kinerja perangkat desa sangat penting untuk diwujudkan. Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan. Tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja. pegawai memiliki peranan penting dalam menjalankan segala

aktivitas pemerintah desa agar dapat memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat desa. Sebagai faktor penting dalam mewujudkan tujuan pemerintah desa, tentu berbagai upaya yang dilakukan agar kinerja perangkat desa meningkat, seperti memberikan pendidikan dan pelatihan kepada perangkat desa, memotivasi perangkat desa dengan memberikan kompensasi yang tepat, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan masih banyak lagi strategi – strategi lainnya yang dapat meningkatkan kinerja perangkat desa.

Salah satu strategi yang dapat meningkatkan Kinerja perangkat desa adalah dengan penerapan gaya kepemimpinan yang tepat. Dimana gaya kepemimpinan seorang kepala desa dapat mempengaruhi perilaku-perilaku perangkat desa. Seorang kepala desa yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja perangkat desa. Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan bawahannya serta mengordinasikan tujuan pegawai dan tujuan pemerintah desa agar keduanya dapat tercapai.

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Gaya kepemimpinan yang efektif di butuhkan dalam setiap instansi dalam penelitian ini adalah pemerintah desa agar dapat meningkatkan kinerja semua perangkat desa dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan oleh pemerintah desa.

Desa Congko salah satu desa yang berada di Wilayah Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng Provinsi Sulawesi Selatan, yang dalam menjalankan aktivitasnya juga ditunjang dengan sumber daya manusia dalam hal ini adalah perangkat Desa. Berbagai upaya yang dilakukan oleh pemerintah desa congko dalam meningkatkan kinerja perangkat desa agar dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat desa congko salah satunya adalah dengan penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik perangkat desa pada Kantor Desa Congko.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada kantor Desa Congko, nampak bahwa kinerja perangkat desa belum maksimal, hal ini dilihat dari masih adanya perangkat desa yang tidak mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku, selain itu adanya perangkat desa yang acuh tak acuh terhadap tugas yang diberikan kepadanya, hal ini menyebabkan masyarakat mengeluh dengan pelayanan yang diberikan oleh perangkat desa di Kantor Desa Congko.

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perangkat Desa pada Desa Congko Kabupaten Soppeng.

KAJIAN TEORITIS

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Wirawan (2012) mengemukakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM, sumber daya lainnya menganggur (idle) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi”. Menurut Prasadja Ricardianto (2018) menyatakan bahwa : “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal”.

Menurut H. Suparyadi (2015) menyatakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan”. Menurut Bray & Rue (2015) mengatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia adalah desain aktivitas yang mencakup pengadaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia”. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2016) mengatakan bahwa : “MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Berdasarkan pengertian Manajemen menurut ahli sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang dilakukan dengan bantuan orang lain demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan atau Leadership merupakan ilmu terapan dari ilmu - ilmu sosial, sebab prinsip prinsip dan rumusan-rumusannya bermamfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia. Sebagai langkah awal untuk mempelajari dan memahami segala

sesuatu yang berkaitan dengan aspek aspek kepemimpinan dan permasalahannya, perlu di pahami terlebih dahulu makna atau pengertian dari kepemimpinan melalui berbagai macam perspektif.

Arep & Tanjung (2002) menerangkan bahwa “Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang saling berbeda-beda menuju kepada pencapaian tujuan tertentu“. Robbins (2006) menyatakan “kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran”.

Kartono (2005) menyatakan “kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah di rencanakan”.

Berdasarkan defenisi-defenisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Tjiptono (2006) “Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya”. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain” (Hersey, 2004).

“Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya” (Nawawi, 2003). Sedangkan menurut Hasibuan (2007) “Gaya kepemimpinan (Leadership Style), yakni pemimpin yang menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan segenap keterampilan dan sikapnya. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpinan bersikap, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan orang lain dalam mempengaruhi orang untuk melakukan sesuatu. Gaya tersebut bisa berbeda – beda atas dasar motivasi, kuasa ataupun orientasi terhadap tugas atau orang tertentu”.

Berdasarkan pendapat ahli sebelumnya, maka dapat disimpulakn bahwa Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah lagu seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan bersikap terhadap bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

a. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Adapun gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2007) adalah sebagai berikut:

1) Gaya kepemimpinan otoriter

“Gaya kepemimpinan ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin sebagai satu-satunya penentu, penguasa dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi”. (Hasibuan, 2007)

2) Gaya kepemimpinan demokratis

“Gaya kepemimpinan yang menempatkan manusia sebagai faktor pendukung terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi”. (Hasibuan, 2007)

3) Gaya kepemimpinan bebas

“Gaya kepemimpinan ini pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasi mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing, dengan sedikit mungkin pengarahan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi”. (Hasibuan, 2007)

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 di gunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang di harapkan atau belum. “Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang di pengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”. (Tika, 2006:26)

Berikut Pandangan Kinerja menurut beberapa ahli :

- a. Menurut Robbins (2007) bahwa “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya”.

- b. Menurut Melayu S. P. Hasibuan (2006) menjelaskan bahwa “kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”.
- c. Menurut Widodo (2005) “kinerja adalah melakukan suatu kegiatan yang menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil yang di harapkan”.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang di capai oleh karyawan dengan standar yang telah di tentukan. Kinerja juga berarti hasil yang di capai oleh seseorang baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Scermerhorn, Hunt dan Osborn, (2000) terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu atribut individu, kemampuan untuk bekerja dan dukungan operasional.

- 1) “Atribut individu, dengan adanya berbagai atribut individu yang melekat pada individu akan dapat membedakan individu yang satu dengan yang lainnya. Faktor ini merupakan kecakapan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan, terdiri dari karakteristik demografi, misalnya: umur, jenis kelamin dan lain-lain, karakteristik kompetensi, misalnya: bakat, kecerdasan, kemampuan dan keterampilan dan karakteristik psikologi, yaitu nilai-nilai yang dianut, sikap dan kepribadian”. (Scermerhorn, Hunt dan Osborn, 2000)
- 2) “Kemampuan untuk Bekerja, dengan berbagai atribut yang melekat pada individu untuk menunjukkan adanya kesempatan yang sama untuk mencapai suatu prestasi, hanya untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan usaha atau kemauan untuk bekerja keras karena kemauan merupakan suatu kekuatan pada individu yang dapat memacu usaha kerja serta dapat memberikan suatu arah dan ketekunan”. (Scermerhorn, Hunt dan Osborn, 2000)
- 3) “Dukungan Operasional, dalam mencapai kinerja karyawan yang tinggi diperlukan juga adanya dukungan atau kesempatan dari organisasi / perusahaan. Hal ini untuk mengantisipasi keterbatasan baik dari karyawan maupun

perusahaan. Misal kelengkapan peralatan dan perlengkapan kejelasan dalam memberikan informasi”. (Scermerhorn, Hunt dan Osborn, 2000)

Jadi kesimpulannya adalah tinggi rendahnya kinerja yang dicapai karyawan dipengaruhi tiga hal, dukungan serta kesempatan yang diberikan perusahaan adalah hak yang mutlak sedangkan kemampuan merupakan sesuatu yang ada didalam diri karyawan sendiri yang dapat dikembangkan.

Hipotesis yang dapat diambil dari penelitian ini adalah : di duga gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Desa Congko Kabupaten Soppeng.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni explanatory survey. Metode explanatory survey digunakan untuk memprediksi dan menjelaskan hubungan atau pengaruh dari suatu variabel ke variabel lainnya. Metode ini mengemukakan fakta- fakta yang didukung oleh penyebaran kuisioner kepada responden serta pemahaman literatur

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan Kantor Desa Congko, Kecamatan Marioriwawo Watansoppeng. Pemilihan lokasi dilakukan secara sengaja (purposive) dengan pertimbangan bahwa adanya kesediaan instansi untuk memberikan informasi yang diperlukan sesuai dengan penelitian.

3. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh perangkat Desa pada Kantor Desa Congko Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng yakni berjumlah 13 orang. Sedangkan metode penarikan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh, dimana jumlah populasi yang ada dapat dijadikan sebagai jumlah keseluruhan sampel sebagaimana yang dikutip dari buku Sugiyono (2009), sehingga jumlah ditentukan sebanyak 13 orang.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam usaha memperoleh data yang dibutuhkan, metode yang digunakan adalah:

1) Studi kepustakaan (Library Research)

Penelitian kepustakaan (Library Research), yaitu yang dilakukan dengan membaca buku-buku dan majalah yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, skripsi maupun thesis sebagai acuan penelitian terdahulu, dan dengan cara browsing di internet untuk mencari artikel-artikel serta jurnal-jurnal atau data-data yang dapat membantu hasil dari penelitian.

2) Studi lapangan (Field Research)

Penelitian lapangan (Field Research), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara langsung ke perusahaan, untuk mendapatkan data primer melalui :

a) Observasi

Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui hasil pengamatan secara langsung pada obyek penelitian terutama mengenai Gaya kepemimpinan dan kinerja.

b) Kuisisioner

Teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuisisioner yang dibagikan kepada perangkat Desa pada Desa Congko Kabupaten Soppeng mengenai gaya kepemimpinan kinerja. Responden diminta menanggapi pertanyaan yang diberikan dengan cara menjawab daftar pertanyaan yang ada pada kuisisioner.

5. Teknik Analisis Data

a) Instrumet Penelitian

Berdasarkan dari definisi operasional variabel di atas, penulis lalu mengembangkan menjadi instrumen penelitian untuk mengukur variabel yang diteliti. Pengukuran variabel penelitian ini dilakukan melalui pertanyaan-pertanyaan kuisisioner.

Menurut Sugiyono (2012:132) “skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrument penelitian berupa kuisisioner, penulis menggunakan metode skala Likert (Likert’s Summated Ratings)”.

b) Analisis Kuantitatif

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa digunakan teknik analisis regresi sederhana. Analisis linier sederhana digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis ini menggunakan rumus persamaan berikut (Sugiyono, 2012) :

$$Y = a + bx$$

Dimana :

- Y = Kinerja karyawan
a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)
b = Koefisien regresi
X = Gaya Kepemimpinan

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi jawaban responden tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja perangkat Desa pada Kantor Desa Congko Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng yaitu suatu analisis yang menguraikan atau menggambarkan jawaban responden mengenai Gaya Kepemimpinan dan Kinerja.

a. Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan (X) adalah pola tingkah laku seorang pemimpin dalam hal ini Kepala Desa untuk mempengaruhi, mengarahkan dan bersikap terhadap bawahannya dalam hal ini perangkat Desa Congko untuk mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan diukur dengan menggunakan Indikator : Kemampuan Analitis, Keterampilan, Keberanian, Kemampuan Mendengar, dan Ketegasan

Dalam kaitannya dengan Deskripsi Jawaban Responden mengenai Gaya Kepemimpinan, maka dapat disajikan pada table 1 berikut ini:

Tabel 1
Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan

Item Pertanyaan	STS		TS		N		S		SS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1 Kepala Desa Congko memiliki Kemampuan Analitis yang baik	-	-	-	-	-	-	5	38,46	8	61,54	100%
2 Kepala Desa Congko Ketrampilan untuk memimpin dan menggerakkan bawahannya	-	-	-	-	1	7,69	5	38,46	7	53,85	100%
3 Kepala Desa Congko Keberanian dalam mengambil keputusan dan bertindak	-	-	-	-	1	7,69	5	38,46	7	53,85	100%
4 Kepala Desa Congko Kemampuan Mendengar saran dan kritikan dari bawahannya	-	-	-	-	-	-	8	61,54	5	38,46	100%
5 Kepala Desa Congko Ketegasan tegas terhadap bawahannya	-	-	-	-	-	-	5	38,46	8	61,54	100%

Sumber: Data primer, 2023

Berdasarkan tabel di atas yakni deskripsi jawaban responden Gaya kepemimpinan, maka dapat diketahui deskripsi responden mengenai pernyataan Kepala Desa Congko Ketrampilan untuk memimpin dan menggerakkan bawahannya, dari 13 responden rata-rata memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 8 orang atau 61,58%, kemudian responden yang menjawab setuju yaitu sebanyak 5 orang atau 38,46%, selanjutnya responden yang menjawab netral tidak ada, dan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah tidak ada.

Pernyataan selanjutnya yaitu Kepala Desa Congko Ketrampilan untuk memimpin dan menggerakkan bawahannya, Sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 7 orang atau 53,85%, kemudian responden yang menjawab setuju yaitu sebanyak 5 orang atau 38,46%, selanjutnya responden yang menjawab netral yaitu sebanyak 1 orang atau 7,69%, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju yaitu tidak ada.

Kemudian pernyataan mengenai Kepala Desa Congko Keberanian dalam mengambil keputusan dan bertindak, rata – rata responden memberikan jawaban sangat setuju adalah sebanyak 7 orang atau 53,85%, sedangkan responden yang menjawab setuju adalah sebanyak 5 orang atau 38,46%, sedangkan responden yang menjawab netral adalah sebanyak 1 orang atau 7,69%, dan reponden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah tidak ada.

Kemudian Pernyataan tentang Kepala Desa Caongko Kemampuan Mendengar saran dan kritikan dari bawahannya, lebih banyak memberikan jawaban setuju sebanyak 8 orang atau 61,54%, sedangkan responden yang menjawab sangat setuju adalah sebanyak 5 orang atau 38,46%, kemudian responden yang menjawab netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah tidak ada.

Selanjutnya penyataan responden mengenai Kepala Desa Congko Ketegasan tegas terhadap bawahannya, rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 8 orang atau 61,54%, sedangkan responden yang menjawab setuju yaitu sebanyak 5 orang atau 38,46%, kemudian responden yang menjawab netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju yaitu tidak ada.

b. Deskripsi jawaban responden mengenai Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh perangkat Desa Congko dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja Perangkat Desa diukur dengan menggunakan Indikator: Kualitas (mutu), Kuantitas (jumlah), Ketepatan waktu, Efektivitas, dan Efesiensi.

Adapun deskripsi jawaban responden mengenai Kinerja karyawan perangkat Desa pada Kantor Desa Congko Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng, yang kemudian dapat dilihat melalui table 2 berikut ini:

Tabel 2
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kinerja

Item Pertanyaan	STS		TS		N		S		SS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1 Kuantitas pekerjaan saya melebihi target yang ditentukan	-	-	-	-	1	7,59	6	46,15	6	46,15	100%
2 Kualitas kerja yang saya miliki sesuai dengan jabatan saya	-	-	-	-	-	-	5	38,46	8	61,54	100%
3 Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu dan Standar yang ditentukan	-	-	-	-	2	15,38	5	38,46	6	46,15	100%
4 Saya dapat bekerja dengan memanfaatkan waktu dan tenaga dengan efisien	-	-	-	-	-	-	6	46,15	7	53,85	100%
5 Saya dapat bekerja dan mengerjakan tugas yang diberikan secara efektif dan tepat sasaran	-	-	-	-	-	-	6	46,15	7	53,85	100%

Sumber: Data primer, 2023

Berdasarkan table 2 di atas yaitu deskripsi jawaban responden mengenai Kinerja, maka dapat diketahui bahwa pernyataan responden tentang Kuantitas pekerjaan saya melebihi target yang ditentukan, maka sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 6 orang atau 46,15%, kemudian responden yang menjawab setuju yaitu sebanyak 6 orang atau 46,15%, sedangkan responden yang menjawab netral adalah sebanyak 1 orang atau 7,59%, selanjutnya responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju yaitu tidak ada.

Kemudian pernyataan Kualitas kerja yang saya miliki sesuai dengan jabatan saya, maka rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 8 orang atau 61,54%, kemudian responden yang menjawab setuju yaitu sebanyak 5 orang atau 38,46%, sedangkan responden yang menjawab netral, jawab tidak setuju dan sangat tidak setuju yaitu tidak ada.

Selanjutnya pernyataan responden tentang Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu dan Standar yang ditentukan maka sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 6 orang atau 46,15%, kemudian responden yang menjawab setuju yaitu sebanyak 5 orang atau 38,46%, selanjutnya responden yang menjawab netral yaitu sebanyak 2 orang atau 15,38%, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju yaitu tidak ada.

Selanjutnya pernyataan responden mengenai Saya dapat bekerja dengan memanfaatkan waktu dan tenaga dengan efisien, maka rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 7 orang atau 53,85%, kemudian responden yang menjawab setuju yaitu sebanyak 6 orang atau 46,15%, sedangkan responden yang menjawab Netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju yaitu tidak ada.

Kemudian untuk pernyataan responden mengenai Saya dapat bekerja dan mengerjakan tugas yang diberikan secara efektif dan tepat sasaran, maka sebagian responden memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 7 orang atau 53,85%, kemudian responden yang menjawab setuju yaitu sebanyak 6 orang atau 46,15%, sedangkan responden yang menjawab netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju yaitu tidak ada.

2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi Sederhana dimana persamaan regresi yang melibatkan variabel bebas dan variabel terikat. Regresi Sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh perubahan dari suatu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dalam penelitian ini adalah Variabel independent yaitu Gaya kepemimpinan, sedangkan variabel dependen adalah Kinerja.

Setelah dilakukan pengolahan data dengan bantuan program SPSS , maka didapatkan hasil seperti pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3
Hasil Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.587	7.039		4.514	.030
	Gaya Kepemimpinan	.744	.541	.481	3.109	.043

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 3 diatas dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 6,587 + 0,744$$

Nilai Konstanta (α) = 6,587 dengan nilai positif menunjukkan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan dianggap 0 (nol), maka Kinerja sebesar 6,587 Poin. Koefisien regresi X = 0,744 Koefisien Gaya Kepemimpinan, menunjukkan hubungan yang positif, maka setiap kenaikan Gaya Kepemimpinan 1% maka Kinerja akan meningkat sebesar 74,40%. Dengan nilai signifikansi adalah sebesar 0,043 < 0,05, sehingga dapat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Kantor Desa Congko.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, maka dapat diketahui bahwa Nilai Koefisien regresi X = 0,744 Koefisien Gaya Kepemimpinan, menunjukkan hubungan yang positif, maka setiap kenaikan Gaya Kepemimpinan 1% maka Kinerja akan meningkat sebesar 74,40%. Dengan nilai signifikansi adalah sebesar 0,043 < 0,05, sehingga dapat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Kantor Desa Congko.

Hal ini berarti semakin tinggi tingkat gaya kepemimpinan Kepala Desa terhadap Perangkat Desa pada Kantor Desa Congko, maka semakin tinggi pula Kinerja Perangkat Desa pada Kantor Desa Congko, begitu juga sebaliknya, semakin rendah Gaya kepemimpinan Kepala Desa pada Kantor Desa Congko, maka semakin turun juga Kinerja Perangkat Desa pada Kantor Desa Congko.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu variabel yang penting, begitu pula Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada Kantor Desa Congko terhadap para perangkat desa agar pencapaian tujuan Pemerintah Desa Congko dapat tercapai, yaitu memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat Desa Congko. Berdasarkan hasil jawaban dari responden, terlihat bahwa penerapan gaya kepemimpinan pada Kantor Desa Congko cukup tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Desa Congko sudah sesuai, hal ini berupa penerapan kemampuan analistik yang baik, selain itu kepala desa Congko mampu menggerakkan dan mengarahkan para perangkat desa untuk melaksanakan tanggungjawab masing – masing dengan baik, dalam rangka mencapai tujuan pemerintah Desa Congko. Kepala Desa Congko juga mampu bersikap tegas, namun tetap menerima saran dan kritikan dari Perangkat Desa Congko dan juga masyarakat Congko.

Berdasarkan hasil analisis, terlihat bahwa Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada kantor Desa Congko dapat memberikan pengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa Congko, Gaya kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan kinerja perangkat Desa secara efektif. Hal ini terlihat dari nilai Koefisien Gaya Kepemimpinan, menunjukkan hubungan yang positif, maka setiap kenaikan Gaya Kepemimpinan 1% maka Kinerja akan meningkat sebesar 74,40%. Dengan nilai signifikansi adalah sebesar $0,043 < 0,05$, sehingga dapat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil analisis regresi sederhana, dapat ditarik kesimpulan bahwa : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Kantor Desa Congko Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng.

Adapun saran yang diberikan oleh peneliti kepada pihak Pemerintah Desa Congko, agar tetap mempertahankan dan meningkatkan Gaya Kepemimpinan yang diterapkan saat ini agar kinerja perangkat Desa Congko dapat meningkat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Bagian ini disediakan bagi penulis untuk menyampaikan ucapan terima kasih, baik kepada pihak penyandang dana penelitian, pendukung fasilitas, atau bantuan ulasan naskah. Bagian ini juga dapat digunakan untuk memberikan pernyataan atau penjelasan,

apabila artikel ini merupakan bagian dari skripsi/tesis/disertasi/makalah konferensi/hasil penelitian.

DAFTAR REFERENSI

Artikel Jurnal

- Delti, 2015, Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trubaindo Coal Mining di Kabupaten Kutai Barat, *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 3, No. 2, hal. 495-506.
- Nur AlamA. R., NurmalN., & NurliaN. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dua Putra Mario Pratama. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(1), 49-55. <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i1.182>
- Andi Rahma Nur Alam. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Pos Indonesia (Persero) Cabang Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 2(1), 80-84. <https://doi.org/10.57093/metansi.v2i1.78>
- AdawiahA., & AsminiA. (2023). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri, Tbk Cabang Pembantu Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(1), 1-7. <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i1.176>
- AsminiA., UmarU., & ZulfahmiZ. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Lacokkong Berkah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 5(2), 95-100. <https://doi.org/10.57093/metansi.v5i2.163>

Buku Teks

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan.* Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Universitas Trisakti.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Prenadameidia Group
- Byars, L. L., & Rue, L. W. (2008). *Human Resource Management (9th ed.).* New York, America: McGraw-Hill International Edition.
- Danim,. Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok .* PT Rineka Cipta. Jakarta
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: PT Buku. Seru.
- Hersey, 2004. *Kunci Sukses Pemimpin Situasional.* Jakarta Delaprasata
- Hasibuan, Malayu S.P,2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan. Masalah,*Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta

- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*,. Bandung, PT. Bumi Aksa
- John R. Schermerhorn, Jr, James G. Hunt, dan Richard N. Osborn, *Managing J. Supranto*, 2000, *Statistik Teori dan Aplikasi*, Erlangga, Jakarta,
- Kartono, Kartini. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: rajawali 1998
- Kreitner,Robert dan Kinicki, Angelo. 2003, *Perilaku Organisasi*. Edisi pertama.bukU. Salemba Empat, Jakarta.
- Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfbeta
- Nawawi, 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Ricardianto, Prasadja. (2018). “Human Capital Management”. Penerbit. IN. MEDIA. BOGOR.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Sugiyono. 2012. “Metode Penelitian Bisnis”. Alfabeta, CV : Bandung..
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Pendidikan*. CV Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Tika, MP.2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Tjiptono, Fandy, (2006) *Kepemimpinan*, Penerbit Bayu Media, Malang,
- Thoha. Miftah. (2010:52). *Perilaku Organisasi*. Penerbit : Rineka Jakarta
- Veithzal, Rivai. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Veitzal Rivai. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Widodo, Joko. (2005). *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Jawa Timur:Anggota IKAPI Malang
- Wirawan,2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2012.<https://doi.org/10.1177/0013916509356884>.