
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DESA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DESA COMPANG SOBA KABUPATEN MANGGARAI TIMUR

Herman Jelatu¹, Maksimus Agung²

^{1,2}Institut Teknologi dan Bisnis Karya Pembangunan Papua

^{1,2} Jl. YPKP No.51, Sentani Kota, Kec. Sentani, Kabupaten Jayapura, Papua 99352, Indonesia.

Email : hermanjelatu@itbkpp.ac.id

ARTICLE INFO

Article history:

Received :

20 August 2024

Revised :

22 August 2024

Accepted :

23 August 2024

Kata Kunci: Gaya
Kepemimpinan; Kinerja
Pegawai.

Keywords: Leadership Style;
Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala desa terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Comang Soba Kabupaten Manggarai Timur. Pulasi dalam penelitian ini sebanyak 27 pegawai dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, maka sampelnya berjumlah 27 pegawai desa. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif. Data dianalisis menggunakan uji normalitas, multikolinearitas, regresi linear sederhana, uji parsial dan uji koefisien determinasi. Hasil uji normalitas dan multikolinearitas menunjukkan bahwa data terdistribusi normal dan tidak terjadi multikolinearitas. Analisis regresi menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai desa compang soba kabupaten manggarai timur. Uji parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai desa compang soba kabupaten manggarai timur. Uji koefisien determinasi menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 67,8% dan 33,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Abstract

This study aims to determine the effect of village head leadership style on employee performance at the Comang Soba Village Office, East Manggarai Regency. The population in this study were 27 employees with a sampling technique using saturated samples, so the sample was 27 village employees. The research method used was quantitative. Data were analyzed using normality tests, multicollinearity, simple linear regression, partial tests and coefficient of determination tests. The results of the normality and multicollinearity tests showed that the data were normally distributed and there was no multicollinearity. Regression analysis showed that there was a positive effect of leadership style on the performance of employees of the Compang Soba village, East Manggarai Regency. The partial test showed that leadership style had a significant effect on the performance of employees of the Compang Soba village, East Manggarai Regency. The coefficient of determination test explained that leadership style was able to influence employee performance by 67.8% and 33.2% was influenced by other variables not examined in this study.

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan satu kesatuan yang dibuat atau dibentuk oleh beberapa orang atau kelompok. Organisasi dapat berjalan jika dalam suatu organisasi memiliki sumber daya manusia sebagai pemegang kendali dalam menentukan sukses atau tidaknya organisasi tersebut. Dalam menjalankan rangkaian program organisasi, tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkompeten dalam bidangnya. Jika dalam suatu organisasi menggunakan SDM yang berkemampuan baik, maka akan lebih mudah dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Seperti yang diketahui bahwa, manusia (pegawai) dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi, dengan hadirnya manusia tersebut, tentunya program kerja akan tercapai, terarah dan bisa mencapai sesuai dengan rencana yang telah dibuat. Jadi untuk menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi tergantung kemampuan sumber daya manusia yang digunakan (Novitas Sari, 2019).

Kemampuan sumber daya manusia yang dimaksud adalah, kemampuan yang lebih mengarah pada gaya kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi. Semakin baik gaya kepemimpinan yang digunakan, maka akan semakin besar peluang kemajuan suatu perusahaan. Perubahan dalam suatu organisasi akan terlihat apabila dalam suatu organisasi dipimpin oleh sumber daya manusia yang memiliki gaya kepemimpinan unggul atau dipimpin oleh sumber daya manusia yang memiliki jiwa kepemimpinan. Menurut Amirullah (2015), gaya kepemimpinan merupakan pihak yang memiliki wewenang dalam memberikan tugas, mempunyai kemampuan dalam membujuk serta mempengaruhi orang lain dengan tetap menjaga hubungan dan relasi yang baik kepada bawahan guna mencapai semua tujuan yang telah ditentukan. Namun dapat digambarkan secara umum bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu bentuk kekuatan yang menggerakkan perjuangan, upaya dan rangkaian kegiatan menuju sukses.

Gaya kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai bentuk, ciri, khas, yang dimiliki oleh setiap pemimpin yang digunakan dalam suatu organisasi guna memberikan nilai pengaruh positif kepada bawahan atau anggota atas setiap input, masukan organisasi (Rivai, 2014).

Perubahan yang semakin melaju, telah mengantar perubahan yang sangat pesat dan kompetitif terutama organisasi pemerintah. Perubahan globalisasi yang makin tajam, tentunya akan menuntut sumber daya manusia untuk terus mengasah diri dalam mengembangkan kemampuan secara proaktif. Yang menjadi strategi untuk mempercepat kemajuan suatu organisasi, tentunya dengan menerapkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang unggul. Sumber daya manusia yang memiliki daya saing yang tinggi, akan memiliki peluang besar dalam suatu organisasi, apalagi yang berhubungan dengan instansi pemerintah. Setiap organisasi selalu mengharapkan suatu yang terbaik demi tercapainya program kerja yang dijalankan.

Setiap program kerja akan tercapai jika dalam suatu organisasi pemerintah telah memperhatikan sebaik mungkin terkait sumber daya manusia atau pegawai dalam organisasi tersebut. Sebab dengan demikian, hasil akan sesuai apabila pegawai yang dipekerjakan memiliki kemampuan dan semangat yang tinggi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat umum. Sebab pelayanan tersebut bersumber dari sumber daya manusia itu sendiri. Seperti yang diketahui bahwa, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting yang memang harus ada dalam setiap organisasi. Sebab, kita meyakini bahwa, sumber daya manusia merupakan aset yang tidak bisa tergantikan dengan apapun. Pada dasarnya organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi, organisasi mengharapkan karyawannya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi akan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Penerapan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dalam lingkup organisasi, tentunya berhubungan dengan menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja sendiri adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu organisasi (Susanty, A., & Baskoro, S. W., 2012).

Kinerja merupakan gabungan dari kemampuan usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan. Kinerja menjadi faktor utama dalam keberhasilan perusahaan. Kinerja yang baik akan menghasilkan hal yang positif, sedangkan kinerja buruk akan memberikan dampak negatif pada organisasi. Oleh karena itu perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan (Ramdani, 2018).

Untuk mencapai kinerja yang baik, suatu organisasi perlu mengadakan seorang pemimpin yang mampu mengarahkan organisasi itu dalam mencapai visi dan misi yang telah dibuat. Seorang pemimpin tentunya akan lebih membantu dalam memberikan dorongan dan mengarahkan pegawai dalam menjalankan pekerjaan, dengan tujuan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Seorang pemimpin tentunya harus memiliki kemampuan, cara, serta memiliki trik yang tepat dalam mempengaruhi bawahannya sehingga mampu memberikan perubahan pada pegawai yang nantinya akan terlihat pada kinerja pegawai itu sendiri. Setiap pegawai tentunya akan berubah, jika pimpinan dalam suatu organisasi tersebut memiliki cara atau gaya kepemimpinan baik, maka akan dengan mudah pegawai menyelesaikan tugas yang diberikan. Kinerja, biasanya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi.

Ketika gaya kepemimpinan baik dan bisa mencuri perhatian pegawai, maka akan memberikan suntikan baik terhadap pegawai sehingga berujung pada disiplin kerja yang baik, yang dikarenakan gaya kepemimpinan yang terapkan mampu diikuti oleh para pegawai organisasi. Ada yang beranggapan bahwa kesuksesan dalam suatu organisasi tentunya tidak terlepas dari peran dan tanggung jawab dari para leader. Apabila ada terjadi kegagalan dalam pelaksanaan kegiatan pekerjaan, tentunya disebabkan karena rendahnya kemampuan dari seorang pemimpin dalam memimpin suatu organisasi. Namun, jika pemimpin dalam suatu organisasi kemampuan dalam memimpin, maka akan terjadi organisasi tersebut akan sukses dan berkembang serta lebih mudah dalam menggapai visi dan misi dari organisasi tersebut. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam memimpin organisasi dan para bawahannya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan faktor kunci di dalam organisasi.

Seorang pemimpin dituntut untuk mampu membawa dan memaksimalkan organisasi yang dipimpinnya untuk memberikan pelayanan yang berkualitas dan mencapai kepuasan masyarakat yang optimal. Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi pegawai untuk dapat bekerja lebih baik lagi dalam rangka mencapai tujuan organisasi karena pada hakikatnya organisasi sektor publik terbentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat, oleh karena itu pemimpin selalu menjadi fokus evaluasi sebagai gambaran penilaian terhadap keberhasilan sebuah organisasi (Evi Wahyuni, 2015).

Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam memimpin bawahan dengan menggunakan cara dan tahapan yang dimiliki yang kemudian akan diikuti oleh para pegawai dalam menjalankan pekerjaan, sehingga dapat dilihat hasil terkait penggunaan cara yang digunakan dalam memperoleh tujuan organisasi (Sugiyatmi, dkk., 2016).

Terkait penjelasan di atas, yang menjadi obyek penelitian ini adalah Kantor Desa Compang Soba. Hasil observasi yang didapat bahwa Desa Compang Soba masih terdapat masalah atau fenomena yang dilihat secara kuantitas dan kualitas terkait pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai. Hasil kinerja yang diperoleh masih belum mencapai standar sesuai dengan yang telah ditentukan. Hal ini dapat terbukti, salah satunya adalah belum terlihat adanya penarikan pajak bumi dan bangunan atau terbilang belum tercapai, adanya keterlambatan pekerjaan yang tidak sesuai dengan line time, komunikasi yang kurang terbentuk dengan sesama pegawai dan bahkan dengan masyarakat, rendahnya inisiatif setiap pegawai desa, rendahnya input masukan dari masyarakat sehingga sulit mengetahui setiap keluhan masyarakat. Selain itu, Desa Compang Soba, tidak melakukan evaluasi rutin terkait kinerja dari staf desa, sehingga menyebabkan banyak staf yang lalai dengan tugas yang telah diberikan, hal ini dikarenakan kurangnya ketegasan dari kepala desa dalam memantau hasil kerja. Hal tersebut, tentunya menyebabkan tingkat kinerja masih belum optimal. Berbagai fenomena tersebut harus segera diatasi guna meningkatkan kinerja pegawai dalam pelayanan publik. Faktor yang diasumsikan dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu Gaya Kepemimpinan dari seorang Kepala Desa.

Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Evi Wahyuni (2015) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pada penjelasan dan fenomena di atas, maka saya merasa tertarik untuk meneliti kembali di tempat yang berbeda, adapun judul yang diajukan adalah "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Compang Soba".

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan akan mengarah pada jenis penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini akan menjelaskan yang saling memberikan pengaruh baik yang mempengaruhi maupun dipengaruhi

dari variabel yang dijadikan pusat penelitian. Menggunakan penelitian kuantitatif ini karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik. Penelitian ini menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Compang Soba. Untuk melakukan pengukuran setiap fenomena sosial dijabarkan dalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator. Tujuan penelitian kuantitatif yaitu untuk mengembangkan dan menggunakan model matematis teori-teori atau hipotesis yang berkaitan dengan masalah yang ada dalam organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

1. Data Responden

Tabel 1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki – laki	23	62,2
2.	Perempuan	14	37,8
Total		37	100

Terkait data yang telah diuraikan, maka dapat dijelaskan bahwa responden untuk laki-laki sebanyak 23 orang dengan persentase 62,2% dan untuk perempuan sebanyak 14 orang dengan persentase 37,8%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, responden atau jumlah pegawai desa compang soba kabupaten manggarai timur terbanyak adalah pegawai laki-laki.

Tabel 2. Data Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1.	17-25 Tahun	5	13,5
2.	26-35 Tahun	13	35,1
3.	36 -45 Tahun	15	40,5
4.	46 – 55 Tahun	4	10,8
Total		37	100

Terkait data yang telah diuraikan, maka dapat dijelaskan bahwa responden (pegawai) desa compang soba dengan rentang usia 17 – 25 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 13,5%, usia dengan rentang 26 – 35 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 35,1%, usia responden dengan rentang 36 – 45 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 40,5%, dan responden dengan rentang usia 46 – 55 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 10,8%.Ini dapat disimpulkan bahwa, responden terbanyak dilihat pada rentang usia adalah responden yang berusia 36 45 tahun.

Tabel 3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1.	SMA	29	78,4
2.	DI, DII, DIII	5	13,5
3.	DIV/S-1	3	8,1
Total		37	100

Terkait data yang telah diuraikan, maka dapat dijelaskan bahwa pegawai desa compang soba kabupaten manggarai timur yang berlatar belakang pendidikan SMA sebanyak 29 orang dengan persentase 78,4%, yang berlatar belakang pendidikan DI, DII, DIII sebanyak 5 orang dengan persentase 13,5%, dan yang berlatar belakang pendidikan DIV atau S-1 sebanyak 3 orang dengan persentase 8,1%. Ini menunjukkan bahwa, pegawai desa compang soba kabupaten manggarai timur dilihat dari pendidikan, masih didominasi pada pendidikan SMA.

Tabel 4. Data Responden Berdasarkan Satus Pekerjaan

No	Status Pekerjaan	Frekuensi	Persentase
1.	PNS	-	0
2.	PPPK	-	0

3.	Honorer	37	100
Total		37	100

Terkait data yang telah diuraikan, maka dapat dijelaskan bahwa, rata-rata yang kerja sebagai staf desa compang soba kabupaten manggarai timur adalah pegawai dengan status honorer sebanyak 37 orang dengan persentase 100%.

Tabel 5. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1.	1-5 Tahun	21	56,8
2.	6 -10 Tahun	11	29,7
3.	> 10 Tahun	5	13,5
Total		37	100

Terkait data yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa, data responden atau pegawai desa compang soba kabupaten manggarai timur dilihat masa kerja didominasi pada responden dengan masa kerja.

Tabel 6. Data Responden Berdasarkan Pendapatan

No	Pendapatan	Frekuensi	Persentase
1.	< 500.000	6	16,2
2.	600 – 1 juta	24	64,9
3.	1,1 – 2 juta	6	16,2
4.	> 2 juta	1	2,7
Total		37	100

Dengan melihat data yang telah diuraikan di atas, maka dapat dijelaskan bahwa responden atau pegawai desa compang soba kabupaten manggarai timur dengan gaji < 500k sebanyak 6 orang dengan persentase 16,2%, pegawai dengan pendapatan 600 – 1 juta sebanyak 24 orang dengan persentase 64,9%, pegawai dengan pendapatan 1,1 – 2 juta sebanyak 6 orang dengan persentase 16,2% dan pegawai desa dengan pendapatan > 2 juta sebanyak 1 orang dengan persentase 2,7%.

2. Uji Asumsi Klasik

Tabel 7. Hasil Uji Normlitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Gaya Kepemimpinan	Kinerja Pegawai
N		37	37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	19.35	18.89
	Std. Deviation	3.216	2.307
Most Extreme Differences	Absolute	.177	.218
	Positive	.177	.218
	Negative	-.132	-.152
Test Statistic		.177	.218
Asymp. Sig. (2-tailed)		.055 ^c	.059 ^c
a. Test distribution is Normal.			

Berdasarkan tabel yang telah diuraikan, maka dapat dijelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan memperoleh nilai *Asymp. Sig* sebesar 0,055 dan untuk variabel kinerja pegawai sebesar 0,059. Maka dapat disimpulkan bahwa, perolahan nilai *Asymp Sig* lebih besar dari taraf signifikan yang digunakan (0,05). Sehingga data tersebut menunjukkan bahwa data yang digunakan terdistribusi normal dan bisa lanjut ke pengujian selanjutnya.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	1.000	1.000

Dari tabel yang telah diuraikan, maka dapat dijelaskan bahwa perolahan nilai gaya kepemimpinan untuk *tolerance* sebesar 1,000 ($> 0,1$) sesuai yang syaratkan dan nilai VIF sebesar 1,000 (< 10) sesuai yang disyaratkan. Ini dapat disimpulkan bahwa, data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 9. Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.388	1.330		5.556	.000
Gaya Kepemimpinan	.594	.068	.829	8.766	.000

Berdasarkan hasil pengujian jalur pertama, maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 7,388 + 0,594X$$

Maka persamaan di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta. Perolehan nilai konstanta sebesar 7,388. Hal ini dapat diartikan sebagai jika variabel independen sifatnya tetap atau konstan, maka perolehan nilai untuk variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 7,388.
 - 2) Koefisien variabel X (gaya kepemimpinan) sebesar 0,594. Ini dapat dijelaskan bahwa apabila gaya kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar angka 1, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,594, dalam hal ini variabel lain masih bersifat konstan atau tidak mengalami perubahan. Sebaliknya, ketika gaya kepemimpinan mengalami penurunan sebesar angka 1, maka kinerja pegawai juga akan menurun sebesar 0,594 dan variabel lain tidak berubah atau sifatnya konstan.
- ### 4. Uji Hipotesis

Tabel 10. Hasil uji parsial

Model		T	Sig.
1	(Constant)	5.556	.000
	Gaya Kepemimpinan	8.766	.000

Untuk mendapatkan nilai t-tabel maka perlu menggunakan rumus $df = n - k - 1 = 37 - 2 - 1 = 34$ dengan derajat kebebasan yang digunakan sebesar 5% atau 0,05. Maka diperoleh nilai t-tabel sebesar 2,032. Maka pada hasil output di atas, diperoleh nilai t-hitung sebesar 8,766 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Ini menunjukkan nilai tersebut lebih besar dari t-tabel ($8,766 > 2,032$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf kepercayaan yang digunakan ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai desa compang soba kabupaten manggarai timur.

5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 ^a	.687	.678	1.309

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan)

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, maka diperoleh nilai Adjusted R-Square sebesar 0,678 atau setara dengan 67,8%. Maka dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan mampu memberikan

pengaruh yang utama dalam meningkatkan loyalitas konsumen. Hal ini dilihat dari persentasi pengaruh yang diberikan sebesar 67,8% dan 32,2%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Terkait data yang telah dianalisis, dapat dijelaskan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang positif (0,594). Selain itu, gaya kepemimpinan mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai desa compang soba kabupaten manggarai timur, hal ini dilihat dari perolehan nilai t-tabel lebih besar dari t-hitung ($8,766 > 2,032$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf kepercayaan yang digunakan ($0,000 < 0,05$). Hasil tersebut juga dapat dijelaskan bahwa, ketika gaya kepemimpinan baik dan meningkat maka kinerja pegawai juga akan semakin baik dan meningkat, begitu juga sebaliknya ketika gaya kepemimpinan buruk atau menurun, maka kinerja pegawai juga akan menurun.

Penjelasan tersebut mampu menggambarkan bahwa kinerja pegawai dapat meningkat tergantung bagaimana sistem manajemen kepemimpinan yang digunakan oleh seorang *leader* di desa compang soba kabupaten manggarai timur. Maka dalam hal ini, pemimpin mempunyai peran penting dalam memberikan semangat kerja kepada bawahan, selain itu, pemimpin mampu memberikan arahan yang jelas dalam mengatasi keterbatasan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Hal berbeda juga perlu dilakukan agar pegawai dapat loyal dengan setiap tugas yang diberikan, dengan cara merangkul semua pegawai dengan tujuan, pegawai tidak merasa khawatir atau canggung ketika berada disituasi kerja.

Terkai penjelasan yang telah dijelaskan, sejalan dengan teori yang diutarakan oleh Amirullah (2015), kepemimpinan merupakan pihak yang memiliki wewenang dalam memberikan tugas, mempunyai kemampuan dalam membujuk serta mempengaruhi orang lain dengan tetap menjaga hubungan dan relasi yang baik kepada bawahan guna mencapai semua tujuan yang telah ditentukan. Namun dapat digambarkan secara umum bahwa kepemimpinan merupakan suatu bentuk kekuatan yang menggerakkan perjuangan, upaya dan rangkaian kegiatan menuju sukses.

Selain itu, pernyataan serupa juga yang disampaikan oleh gaya kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai bentuk, ciri, khas, yang dimiliki oleh setiap pemimpin yang di gunakan dalam suatu organisasi guna memberikan nilai pengaruh positif kepada bawahan atau anggota atas setiap input, masukan organisasi (Rivai, 2014). Selanjutnya menurut Moehariono (2014), bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau berbentuk tertentu.

Terkait hasil penelitian yang diutarakan di atas, dengan didukung dengan teori yang utarakan maka hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Efendi, R (2020), Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dengan metode yang digunakan *ex-post facto* (pendekatan kuantitatif). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 69,4%, Sedangkan sisanya 30,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diprediksi atau di luar model penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan tentang Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai desa compang soba kabupaten manggarai timur, maka dapat disimpulkan bahwa: gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Terkait kesimpulan yang telah dijelaskan, maka saran dapat uraikan sebagai berikut: 1) Kepala desa perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang mampu membangun semangat kerja pegawai desa compang soba kabupaten manggarai timur; 2) Kepala desa perlu mempelajari karakter dari setiap pegawai desa guna membangun suasana kerja yang baik dan aman; 3) Kepala desa dalam membangun suasana kerja dan semangat kerja yang baik, perlu mengadakan pertemuan khusus sebelum mulai bekerja, seperti membuat *yel - yel* sebelum aktivitas dimulai; 4) Kepala desa perlu memberikan contoh yang baik guna membangkitkan semangat kerja yang tinggi bagi pegawai desa compang soba kabupaten manggarai timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisah, S. N. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42-50.
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada departemen pengadaan PT Inalum (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40-58.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 16(2), 185-188.
- Danthi, N. M. A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 4(1), 83-94.
- DP. M. K. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. *Jembatan "Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan"*, 15(1).
- Edison, Emron. dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta: Bandung.
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Efendi, R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Economic Edu*, 1(1).
- Gomes, Faustino Cardoso. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harbani P. (2015). *Kepemimpinan Birokrasi: Cet. Ke Empat*: Bandung: Alfabeta.
- Hasymin, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 710-726.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161-169.
- Jelatu, H., Maria, L., & Martin, J. (2023). The Influence of Level of Education, Training and Work Discipline on the Performance of Forestry Officials in Makassar. *Journal Markcount Finance*, 1(1), 47-59.
- Jelatu, H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja Pada KantorPT. Citra Bakti Persada Makassar. *Sistematis: Jurnal Ilmiah Sistem Informasi*, 1(1), 49-59.
- Jelatu, H., & Jewaru, M. (2024). *OPTIMALISASI KINERJA ORGANISASI Sinergi Fasilitas Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Kepuasan Kerjaa*. AMERTA MEDIA.
- Jelatu, H. (2023). The Influence Of Work Facilities And The Quality Of Human Resources On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable In The Population And Civil Registration Services Of Manggarai, East Manggarai And Manggarai West Districts. *Jurnal Ekonomi, Pendidikan dan Perencanaan Pembangunan Daerah*, 1(2), 16-25.
- Jelatu, H., & Ibrahim, I. A. (2024). Bagaimana Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Papua Sentani. *Economics and Digital Business Review*, 5(2), 774-779.

- Jelatu, H., & Ibrahim, I. A. (2024). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Kreatif Karyawan Melalui Teamwork dan Komitmen Kerja. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(4), 1816-1827.
- Jelatu, H., Ramdani, U. A. (2024). Pengaruh Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Kompetensi Dan Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Smk Negeri Kota Makassar). (2024). *Jurnal Humaniora Dan Sosial Sains*, 1(1), 84-97. <https://humaniorasains.id/jhss/article/view/27>
- Kartono, Kartini. 2014. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Kartono, Kartini. 2013. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Khairizah, A. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang) (*Doctoral Dissertation, Brawijaya University*).
- Novita Sari. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Desa dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Sukadanau di Cikarang Barat. Skripsi. Fakultas Ekonomi Bisnis dan Ilmu Sosial Universitas Pelita Bangsa.
- Ramadhany, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *PSIKOBORNEO*, 5(2), 368-374.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Muyadi. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Rahman, A., & Esterina, S. M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *SNIT*, 1(1), 28-34.
- Suryadi, dkk. (2018). Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Kinerja Sosial dan Kinerja Lingkungan Sebagai Variabel Moderator (Studi Empiris Pada Perusahaan Pertambangan dan Manufaktur Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2015). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 7(1), 59-78.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: *Center For Academic Publishing Service*.
- Sariadi, Sarly. 2015. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat TNI AL Lantamal VIII di Manado. *Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2015 Hal 31-39, ISSN: 2303-1174*.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada pt. PIn (persero) apd semarang). *J@ Ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 7(2), 77-84.
- Sugiyatmi, Maria Magdalena., dan Edward Gagah PT. 2016. Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bina San Prima. *Jurnal Manajemen*, 2(2), ISSN: 2502-7689.
- Tilekson. (2016). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai unit pelaksanaan teknisi Dinas Pendidikan Kecamatan Raren Batuhah Kabupaten Barito Timur, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Vol.2 No.3 November 2016.
- Wahyuni, Evi. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Nominal*, Vol.4 No.1, 2015.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.