

PENGARUH MODEL KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KELURAHAN BRANG BIJI SUMBAWA BESAR

Eda Elvazira¹, Heni Lestari², Syafruddin^{3*}
¹²³Universitas Samawa, Sumbawa Besar, Indonesia

Penulis Korespondensi: syafagent@gmail.com

Article Info	Abstrak
Article History Received: 25 Juli 2022 Revised: 08 Agustus 2022 Published: 31 Agustus 2022	<i>Employee performance is one of the success factors of an organization in achieving a goal. There are so many factors that support the performance of an employee, including the leadership model factors that indirectly shape the character of an employee's performance. The leadership model intended in this study is the Autocracy, Democracy and Laizzes-Faire leadership model. The purpose of this study was to determine the effect of the leadership model on the performance of the employees of the Brang Biji Sub-district, Sumbawa Besar. This research was conducted in Brang Biji Village with a population of 15 people and the entire population was used as the object of research. The techniques used in data collection are questionnaire techniques and documentation techniques. Analysis of the data used in this study is Multiple Linear Regression. From the results of the study, it was found that there was a significant effect of the autocratic leadership model, democratic leadership model, and Laizzes-Faire leadership model on the performance of Brang Biji village employees, either partially or simultaneously.</i>
Keywords Leadership Model; Employee Performance.	

PENDAHULUAN

Dalam kelompok sosial diperlukan seorang pemimpin yang bersifat mengarahkan kelompok tersebut untuk mencapai tujuan. Pemimpin merupakan gejala universal yang terdapat dalam kehidupannya yang kolektif. Setiap orang yang berada dalam posisi menjadi seorang pemimpin hendaknya mampu menarik tiap anggota dalam mengikuti pengendaliannya. Seorang pemimpin sebagai individu merupakan suatu kepribadian yang berhadapan dengan sejumlah individu lainnya yang masing-masing juga merupakan suatu kepribadian. Dalam keadaan seperti ini seorang pemimpin harus memahami setiap kepribadian yang berbeda dengan kepribadiannya sendiri.

Pemimpin sebagai suatu kepribadian memiliki motivasi yang mungkin tidak sama dengan motivasi anggota kelompoknya, baik dalam mewujudkan kehendak untuk bergabung dan bersatu dalam suatu kelompok maupun dalam melaksanakan kegiatan yang menjadi tugas dan tanggung jawab masing-masing. Dalam suatu organisasi pemerintah, setiap pemimpin merupakan pribadi sentral yang sangat besar pengaruhnya terhadap pegawai yang terlihat dalam sikap dan perilakunya pada waktu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Kelurahan dilihat dari sistem pemerintahan Indonesia merupakan ujung tombak dari pemerintahan daerah yang langsung berhadapan dengan masyarakat luas. Citra birokrasi pemerintahan secara keseluruhan akan banyak ditentukan oleh kinerja organisasi tersebut.

Merujuk pendapat yang dikemukakan Handoko (2001), sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia atau orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Dari pendapat tersebut

menunjukkan bahwa kinerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha dalam mencapai tujuan.

Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok individu. Kinerja dapat diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut memiliki kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa adanya tujuan serta target, kinerja seseorang atau organisasi tidak dapat diketahui karena tidak ada tolok ukurnya.

Sesungguhnya semua organisasi atau perusahaan memiliki sarana-sarana formal dan informal untuk menilai kinerja pegawainya. Handoko (2001) mengemukakan, penilaian kinerja atau prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses suatu organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai.

Kegiatan ini dapat mempengaruhi keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka. Adapun kegunaan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Mendorong orang ataupun pegawai agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka yang di bawah standar;
2. Sebagai bahan penilaian bagi manajemen apakah pegawai tersebut telah bekerja dengan baik; dan
3. Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan peningkatan organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai adalah proses suatu organisasi mengevaluasi atau menilai kerja pegawai. Apabila penilaian kinerja dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar akan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja sekaligus dapat meningkatkan loyalitas para anggota organisasi yang ada di dalamnya, dan apabila ini terjadi akan menguntungkan organisasi itu sendiri. Oleh karena itu penilaian kinerja perlu dilakukan secara formal dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi secara obyektif.

Menurut Gomes (1995), kinerja dipengaruhi oleh usaha, motivasi, kemampuan pegawai, dan juga kesempatan dan kejelasan tujuan-tujuan kinerja yang diberikan oleh organisasi kepada seorang pegawai. Penciptaan pekerjaan yang menantang akan menarik keinginan intrinsik yang dimiliki orang untuk menangani pekerjaannya dan menghindari rasa bosan, kegiatan-kegiatan yang melelahkan yang menghasilkan sedikit hasil positif.

Dalam rangka meningkatkan citra, kerja dan kinerja instansi pemerintah menuju kearah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*), perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi segenap jajaran pegawai pemerintah yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik secara manajerial maupun operasional diseluruh bidang tugas dan unit organisasi instansi pemerintah secara terpadu. Pada kondisi ini, model kepemimpinan

seorang pemimpin sangat menentukan tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan merupakan bagian penting dalam organisasi maupun perusahaan dimana organisasi tersebut tersusun atas dasar pembagian fungsi- fungsi yang berbeda yang harus dilaksanakan. Adanya perbedaan peranan atau tugas bagi tiap individu dalam organisasi merupakan penentu adanya kepemimpinan. Adanya berbagai peranan dan tugas mengakibatkan perlunya pengaturan dan koordinasi yang dilakukan oleh pemimpin. Perkataan pemimpin atau *leader* memiliki berbagai pengertian. Oleh karena itu, pemimpin merupakan dampak interaktif dari faktor individu atau pribadi dengan faktor situasi.

Model Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Artinya, model kepemimpinan dapat menuntun pegawai untuk bekerja lebih giat, lebih baik, lebih jujur dan bertanggungjawab penuh atas tugas yang diembannya sehingga meraih pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Hubungan pimpinan dan bawahan dapat diukur melalui penilaian pekerja terhadap model kepemimpinan para pemimpin dalam mengarahkan dan membina para bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan (Hadari, 2003).

Pemimpin yang terdapat pada organisasi harus memiliki kelebihan-kelebihan dibandingkan dengan bawahannya, yaitu pegawai yang terdapat diorganisasi yang bersangkutan, sehingga dapat menunjukkan kepada bawahannya untuk bergerak, bergiat, berdaya upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Akan tetapi hanya mengarahkan seluruh pegawai saja tidak cukup, sehingga perlu adanya suatu dorongan agar para pegawainya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya. Atas dasar inilah selama perhatian pemimpin diarahkan kepada bawahannya, maka kinerja pegawainya akan tinggi.

Sebagaimana yang dikemukakan Karjadi (1983), pemimpin adalah menggerakkan orang-orang lain agar orang-orang dalam suatu organisasi yang telah direncanakan dan disusun terlebih dahulu dalam suasana moralitas yang tinggi, dengan penuh semangat dan kegairahan dapat menyelesaikan pekerjaannya masing-masing dengan hasil yang diharapkan.

Secara relatif ada tiga macam model kepemimpinan yang berbeda, yaitu otokratis, demokratis dan *laissez-faire*, yang semuanya mempunyai kelemahan-kelemahan dan kelebihan (Handoko, 2001). Model otokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara segala kegiatan yang akan dilakukan diputuskan oleh pimpinan semata-mata. Kelemahan kepemimpinan model otokratis ini hanya tepat digunakan jika organisasi sedang menghadapi keadaan darurat, apabila keadaan darurat telah selesai Model ini harus ditinggalkan.

Kepemimpinan model demokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan

bawahan. Penerapan model kepemimpinan demokratis dapat mendatangkan keuntungan antara lain berupa keputusan serta tindakan yang lebih obyektif, tumbuhnya rasa ikut memiliki serta terbinanya moral yang tinggi. Sedang kelemahan Model Kepemimpinan ini adalah keputusan serta tindakan kadang-kadang lamban, rasa tanggung jawab kurang, keputusan yang dibuat bukan merupakan keputusan terbaik.

Kepemimpinan model *laissez-faire* adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan lebih banyak diserahkan kepada bawahan. Penerapan Model Kepemimpinan *laissez-faire* dapat mendatangkan keuntungan antara lain para anggota atau bawahan akan dapat mengembangkan kemampuan dirinya. Tetapi kepemimpinan jenis ini membawa kerugian bagi organisasi antara lain berupa kekacauan karena setiap pegawai bekerja menurut selera masing-masing.

Model kepemimpinan cenderung berbeda-beda dari suatu situasi ke situasi yang lain. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk mengadakan diagnosa dengan baik tentang situasi, sehingga pemimpin yang baik harus mampu:

1. Mengubah-ubah perilakunya sesuai dengan situasinya,
2. Mampu memperlakukan bawahan sesuai dengan kebutuhan dan motif yang berbeda-beda.

Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya (Siagian, 2003).

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa selain faktor tenaga kerja sebagai pelaksana dalam pencapaian tujuan perusahaan, pemimpin memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan. Kepemimpinan merupakan bagian penting dalam organisasi maupun perusahaan dimana organisasi tersebut tersusun atas dasar pembagian fungsi- fungsi yang berbeda yang harus dilaksanakan. Adanya perbedaan peranan atau tugas bagi tiap individu dalam organisasi merupakan penentu adanya kepemimpinan. Adanya berbagai peranan dan tugas mengakibatkan perlunya pengaturan dan koordinasi yang dilakukan oleh pemimpin. Perkataan pemimpin atau *leader* memiliki berbagai pengertian. Oleh karena itu, pemimpin merupakan dampak interaktif dari faktor individu atau pribadi dengan faktor situasi.

Dalam sebuah organisasi pemerintahan, sumber daya manusia terdiri dari pemimpin dan pegawai. Kelurahan Brang Biji Kecamatan Sumbawa memiliki personil sebanyak 16 pegawai. Peranan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya memiliki kedudukan sebagai abdi Negara dan abdi Masyarakat yang berkemampuan tinggi, penuh dedikasi dan mempunyai disiplin kerja. Untuk mewujudkan sikap pegawai yang baik, diperlukan berbagai cara yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin suatu organisasi pemerintah, yaitu dengan menggunakan model kepemimpinan yang tepat.

Model pemimpin yang terdapat pada kelurahan adalah seorang lurah dengan model kepemimpinan yang diterapkan harus mampu mencurahkan segala perhatiannya

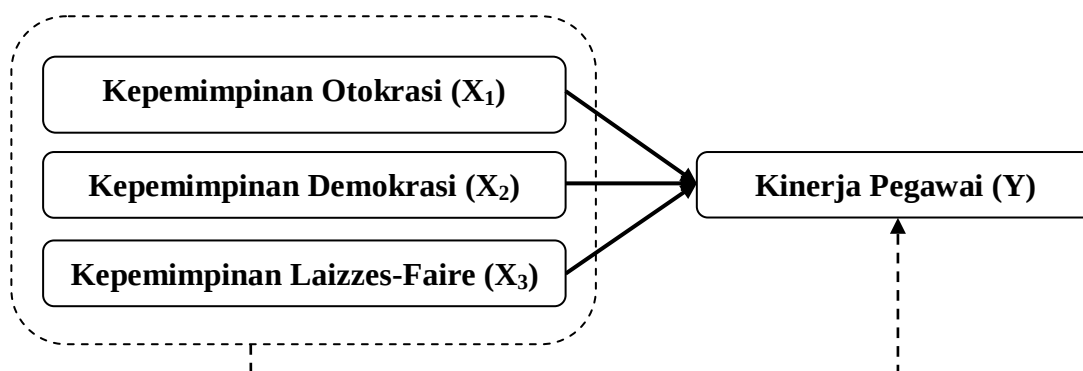
kepada para pegawainya, agar tumbuh moral yang tinggi yang merupakan suatu dorongan, sehingga orang-orang yang dipimpinnya dapat digerakkan dan diarahkan tenaganya untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Model kepemimpinan yang efektif dibutuhkan pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi sebagai instansi pelayanan publik. Dengan demikian, model kepemimpinan dapat menjadi pedoman yang baik dalam peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perlu diteliti pengaruh model kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif dan bersifat sebagai penelitian *deskriptif korelatif*. Deskriptif disini berarti untuk menjabarkan suatu kondisi ataupun keadaan dari suatu variabel yang hendak diteliti. Sedangkan korelatif berarti untuk melihat bagaimana hubungan antar variabel. Penelitian ini akan mengkaji hubungan antar variabel Model Kepemimpinan Otokrasi (X_1), Model Kepemimpinan Demokrasi (X_2), dan Model Kepemimpinan Laizzes-Faire (X_3) terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Brang Biji Sumbawa Besar (Y).

Adapun desain penelitian ini disajikan pada gambar kerangka konseptual penelitian berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian.

Populasi dan Responden Penelitian

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kelurahan Brang Biji 15 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti). Apabila jumlah populasi lebih dari 100 maka diambil 10% - 15 % atau lebih dan disesuaikan dengan kemampuan peneliti, sempit luasnya daerah penelitian dan disesuaikan dengan yang dibutuhkan untuk dijadikan penelitian. Apabila jumlah populasi kurang dari atau sama dengan 100 maka sampel yang diambil adalah jumlah keseluruhan (Arikunto, 2013). Berdasarkan pendapat tersebut maka penelitian ini

menarik jumlah sampel secara keseluruhan yaitu sebanyak 15 pegawai kelurahan Brang Biji Kecamatan Sumbawa.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan dua sumber data yaitu primer dan sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama atau objek penelitian. Data primer dapat diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data asli. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau bisa juga disebut sebagai data yang sumber perolehannya dari pihak kedua. Data sekunder ini dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data.

Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan instrumen data berupa angket dan dokumentasi.

1. Angket (Questioner)

Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respons sesuai dengan permintaan pengguna. Sehubungan dengan ini maka angket yang digunakan adalah angket yang dibuat sendiri dan dibagikan kepada pegawai kelurahan Brang Biji Kecamatan Sumbawa. Skala pengukuran dalam penelitian ini adalah skala sikap yaitu dengan menggunakan jenis skala *Likert*, dimana skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang kejadian atau gejala sosial. Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata-kata sebagai berikut: Sangat Setuju (SS) diberikan point 5, Setuju (S) diberikan point 4, Netral (N) diberikan point 3, Tidak Setuju (TS) diberikan point 2 dan Sangat Tidak Setuju diberikan point 1 (Ridwan, 2004).

2. Teknik Dokumentasi

Dokumentasi adalah usaha untuk mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya (Arikunto, 2013). Dalam penelitian ini metode pencatatan dokumen untuk mengumpulkan data mengenai identitas populasi dan juga deskripsi mengenai gambaran dan kepegawaian Kelurahan Brang Biji Kecamatan Sumbawa.

Teknik Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan selanjutnya akan diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS (Ghozali, 2013). Output SPSS berupa hasil akan dianalisis dan diinterpretasikan menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana, uji hipotesis parameter individual (uji t), dan uji koefisien determinan (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model kepemimpinan demokratis terdiri dari indikator Kebijakan yang terjadi pada kelompok dengan bantuan pimpinan, langkah umum untuk tujuan kelompok

didiskusikan dan pimpinan bersifat memberi saran, pembagian tugas ditentukan oleh kelompok secara bebas. Instrumen-instrumen tersebut dibuat menjadi 5 item pertanyaan yang kemudian diukur dengan skor 1-5, hal tersebut sesuai dengan alternatif jawaban pada instrumen penelitian ini. Nilai harapan terendah adalah 5 dan nilai harapan tertinggi adalah 25.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) dengan variabel terikat (Y) yang disajikan dalam bentuk persamaan regresi. Dengan menggunakan bantuan program SPSS, maka dapat disimpulkan hasilnya seperti tabel berikut :

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Nilai T hitung	Signifikansi
Konstanta	-16,498	-0,953	0,361
Model Kepemimpinan Otokrasi (X_1)	1,611	2,642	0,023
Model Kepemimpinan Demokrasi (X_2)	2,499	2,935	0,027
Model Kepemimpinan Laizzes-Faire (X_3)	1,563	2,789	0,018
Variabel Terikat (Y) : Kinerja Pegawai R Square : 0,679 F Tabel : 3,59 F Hitung : 7,763			

Sumber: Output Hasil Olah Data SPSS, 2022.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi $Y = -16,498 + 1,611X_1 + 2,499X_2 + 0,735X_3$. Yang berarti dengan nilai konstanta -16,498; jika model kepemimpinan model otokrasi, demokrasi dan laizzes faire (X_1 , X_2 , X_3) nilainya 0, maka kinerja karyawan (y) sebesar -16,498, hal ini berarti bahwa apabila tidak ada pemimpin organisasi kelurahan Brang Biji maka akan sangat berakibat buruk terhadap kinerja pegawai seperti yang tergambarkan pada nilai konstanta yang mempunyai hasil minus dan angka yang cukup tinggi. Koefisien 1,611 artinya jika model kepemimpinan otokrasi (X_1) mengalami kenaikan satu satuan dan X_2 serta X_3 adalah 0 maka kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar -14,887 satuan. Koefisien 2,499 artinya jika model kepemimpinan demokrasi (X_2) mengalami kenaikan satu satuan dan X_1 serta X_3 adalah 0 maka kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar -12,999 satuan. Koefisien 0,499 artinya jika model kepemimpinan laizzes-faire (X_3) mengalami kenaikan satu satuan dan X_1 serta X_2 adalah 0 maka kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar -15,999 satuan 14,935.

Hal ini menunjukkan bahwa untuk mendapatkan kinerja yang sangat memuaskan maka pemimpin perlu menerapkan model kepemimpinannya secara tegas agar mendapatkan nilai satuan yang tinggi. Berdasarkan tabel tersebut pula didapatkan nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,679 yang berarti bahwa variabel model kepemimpinan mempunyai pengaruh sebesar 67,9% terhadap kinerja pegawai,

sedangkan sisanya sebesar 32,1% dipengaruhi oleh variabel lain selain model kepemimpinan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t Statistik

Seperti yang telah dijabarkan sebelumnya bahwa uji t digunakan untuk menguji penerimaan atau penolakan hipotesis secara parsial. Dari tabel diatas didapatkan:

1. Nilai t hitung untuk variabel X_1 (model kepemimpinan otokrasi) adalah sebesar 2,642 dan nilai t tabel adalah 2,145. Dengan kriteria apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis dapat diterima, karena $2,642 > 2,145$ maka hipotesis dapat diterima, yaitu ada pengaruh yang signifikan model kepemimpinan otokrasi terhadap kinerja pegawai kelurahan Brang Biji Kecamatan Sumbawa.
2. Nilai t hitung untuk variabel X_2 (model kepemimpinan demokrasi) adalah sebesar 2,935 dan nilai t tabel adalah 2,145. Dengan kriteria apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis dapat diterima, karena $2,935 > 2,145$ maka hipotesis dapat diterima, yaitu ada pengaruh yang signifikan model kepemimpinan demokrasi terhadap kinerja pegawai kelurahan brang biji kecamatan sumbawa.
3. Nilai t hitung untuk variabel X_3 (model kepemimpinan *laizzes-faire*) adalah sebesar 2,789 dan nilai t tabel adalah 2,145. Dengan kriteria apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis dapat diterima, karena $2,789 > 2,145$ maka hipotesis dapat diterima, yaitu ada pengaruh yang signifikan model kepemimpinan *laizzes-faire* terhadap kinerja pegawai kelurahan brang biji kecamatan sumbawa.

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji kriteria penolakan dan penerimaan suatu hipotesis dalam model regresi linear berganda. Dengan menggunakan kriteria F hitung lebih besar dari F tabel maka hipotesis dapat diterima, dimana F tabel didapatkan dengan mengetahui nilai pembilang yaitu jumlah variabel bebas yaitu sebanyak 3 dan nilai penyebut yaitu jumlah anggota sampel dikurangi jumlah variabel bebas dikurangi 1 ($15-3-1$) sama dengan 11 dan nilai $\alpha = 5\%$ maka didapat nilai F tabel yaitu 3,59 dan nilai F hitung dari tabel diatas adalah 7,763. Dengan nilai tersebut $7,763 > 3,59$, maka dapat disimpulkan hipotesis diterima yaitu adanya pengaruh yang signifikan model kepemimpinan otokrasi, demokrasi dan *laizzes-faire* secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai kelurahan Brang Biji kecamatan Sumbawa.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab IV, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara model kepemimpinan otokrasi terhadap kinerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara model kepemimpinan demokrasi terhadap kinerja pegawai.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara model kepemimpinan laizzes-faire terhadap kinerja pegawai.
4. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara model kepemimpinan otokrasi, demokrasi dan laizzes-faire terhadap kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan diatas, maka saran yang dapat peneliti berikan kepada kelurahan Brang Biji adalah sebagai berikut :

1. Dalam penelitian yang dilakukan di kantor kelurahan Brang Biji Sumbawa menunjukkan hasil bahwa model kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun alangkah baiknya apabila pihak lurah selaku pimpinan tidak condong pada satu model kepemimpinan, mungkin dengan memakai berbagai model kepemimpinan yang bersifat membangun kinerja karyawan lebih baik dari yang sudah ada.
2. Hendaknya pimpinan (lurah) selalu memperhatikan dan meningkatkan kualitas pegawainya dengan lebih banyak memberikan bimbingan dan pengawasan dalam kerja agar kinerja pegawai tepat pada waktu yang ditentukan. Pimpinan (lurah) juga diharapkan memberikan apresiasi lebih kepada pegawai yang berprestasi sehingga dapat memotivasi pegawai yang lainnya untuk ikut berprestasi dalam bidang masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dessler. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. Jakarta: PT. Prenhallindo
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hadari, Nawawi dan Martini, H. (1993). *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah mada University Press.
- Handoko, T.H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Karyadi, M. (1983). *Kepemimpinan (Leadership)*. Bandung: Karya Nusantara.
- Ridwan. (2004). *Belajar Mudah Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2008). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2001). *Dasar-Dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

- Sulistianingsih. & Syafruddin. (2022). Hubungan Kecerdasan Emosional, Keterampilan Kepemimpinan Situasional dan Kinerja Pengelola Fakultas: Studi Pada Ekonomi dan Manajemen Universitas Samawa Sumbawa Besar. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*. Vol. 10(1): 101-110.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujak, A. (1990). *Kepemimpinan Manajer (Eksistensinya Dalam Perilaku Organisasi)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Susilo, M. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEUGM.
- Syafruddin. & Wonga, M.R. (2022). Pengaruh Pola Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Umum Bulog Kabupaten Sumbawa). *Samalewa: Jurnal Riset dan Kajian Manajemen*. Vol. 2(1): 11-19.
- Thoha, M. (1993). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.