

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kota Makassar

Safaruddin¹, Adrianah², Andi Muhammad Ishak Ismail³

¹Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Al Gazali Barru, Indonesia

²Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana

³Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Al Gazali Barru, Indonesia

¹safaruddindr@gmail.com

²adrianahidris@gmail.com

³anchaliccha19@gmail.com

Abstrak: Kemampuan pegawai seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, dan pengalaman. Tingkat kemampuan akan dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai dimana semakin tinggi tingkat kemampuan pegawai akan menghasilkan kinerja yang semakin tinggi pula. Faktor lain adalah motivasi kerja yaitu dorongan dari dalam pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi pegawai akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan sebaik mungkin yang akan mempengaruhi hasil kinerja. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan. Penelitian ini menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala Inspektorat Kota Makassar. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan Jenis penelitian yaitu penelitian eksplanatori, dimana penelitian yang menjelaskan hubungan, perbedaan atau pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain. Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan adanya pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan demokratis kepala Inspektorat Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian keleluasaan berinovasi kepada bawahan dalam melaksanakan tugas oleh pimpinan merupakan indikator utama yang dapat menunjukkan bahwa pimpinan di Inspektorat Kota Makassar sudah menerapkan gaya kepemimpinan demokratis. Selanjutnya terhadap kepemimpinan otoriter adalah menuntut bawahan bekerja keras dan kurang memberi kepercayaan kepada bawahan. Kondisi ini memperlihatkan bahwa bawahan merasa pimpinan terlalu menuntut bawahan untuk bekerja lebih keras tanpa mau melihat kondisi pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan kemampuan bawahan dalam melaksanakan tugas. Hasil ini menunjukkan bahwa bawahan merasa bahwa pimpinan selalu mendukung usaha-usaha yang dilakukan oleh bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun dibandingkan dengan dimensi lain pada gaya kepemimpinan, dimensi gaya kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan yang paling lemah.

Kata kunci: Pengaruh; gaya kepemimpinan; kinerja; pegawai

PENDAHULUAN

Pada dasarnya, pemekaran wilayah merupakan salah satu bentuk otonomi daerah dan merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan karena dengan adanya pemekaran wilayah diharapkan dapat lebih memaksimalkan pemerataan pembangunan daerah dan pengembangan wilayah. Dengan semangat otonomi daerah itu pulalah muncul paradigma pemekaran wilayah yang dapat mempercepat pelaksanaan pembangunan, memudahkan pelayanan publik kepada masyarakat, serta percepatan kesejahteraan masyarakat. Di masa era reformasi sekarang, ruang bagi daerah untuk mengusulkan pembentukan Daerah Otonomi Baru dibuka lebar oleh kebijakan pemekaran daerah berdasar UU No. 22 Tahun 1999. Dengan kebijakan yang demikian ini, kebijakan pemekaran wilayah sekarang lebih didominasi oleh proses politik daripada proses teknokratis (Muqoyyidin, 2016).

Pemberlakuan otonomi daerah tersebut ditandai dengan adanya penyerahan, pelimpahan dan penugasan sebagian kewenangan pemerintah pusat ke daerah, salah satu kewenangan yang diserahkan

tersebut adalah dalam hal pengelolaan keuangan. Dengan adanya diserahkannya kewenangan pengelolaan keuangan tersebut memberi dampak bagi pemerintah daerah untuk lebih leluasa dalam mengelola keuangan daerah untuk pelaksanaan pembangunan di daerah. Namun penyerahan kewenangan pengelolaan keuangan daerah tersebut harus berdasarkan pada prinsip-prinsip transparansi, partisipasi, dan akuntabilitas.

Salah satu bentuk yang harus diantisipasi adalah kemungkinan terjadinya perpindahan penyelewengan dan penyimpangan dalam pengelolaan keuangan dari pemerintah pusat ke daerah. Salah satu cara untuk mengatasi masalah ini adalah dengan mengoptimalkan fungsi pengawasan oleh aparat pengawas intern pemerintah melalui pengawasan kinerja pemerintah daerah dan mewujudkan tuntutan akuntabilitas publik bagi masyarakat (Illahi & Alia, 2017).

Inspektorat Kota Makassar merupakan suatu lembaga pengawasan di lingkungan Pemerintah Kota Makassar yang memainkan peran yang sangat penting dan signifikan untuk kemajuan dan keberhasilan pemerintah daerah dalam menyelenggarakan pemerintahan di daerah untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Inspektorat Kota Makassar dibentuk berdasarkan Perwali Kota Makassar Nomor 81 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, Tugas dan fungsi serta tata kerja inspektorat Daerah.

Kegiatan Pengawasan dan Pemeriksaan (Audit) yang dilaksanakan oleh Inspektorat Kota Makassar sesuai mandat Walikota merupakan bagian dari pengendalian internal yang titik berat pelaksanaannya lebih ditekankan ke pembinaan dan koreksi terhadap penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh aparatur pemerintah Kota Makassar sendiri dan sebagai pertanggungjawaban pemanfaatan APBD. Ini berarti bahwa kegiatan pengawasan yang dilakukan bersifat internal yakni pemeriksaan kegiatan atau urusan pemerintahan daerah yang pembiayaannya berasal dari APBD Kota Makassar. Hasil pengawasan dan pemeriksaan (Audit) Inspektorat dipertanggungjawabkan kepada Walikota Makassar untuk keperluan pembinaan dan pengendalian internal urusan Pemerintah Kota Makassar.

Sebagai lembaga yang melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan, kinerja Inspektorat Kota Makassar sangat tergantung atas kinerja aparat pengawas yang merupakan asset utama. Pencapaian kinerja aparat pengawas yang optimal tersebut sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan pengawasan.

Dalam usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai banyak faktor yang dapat mempengaruhinya. Salah satu faktor tersebut adalah faktor kepemimpinan karena kepemimpinan berperan sebagai sumber penggerak sumber daya manusia dan sumber daya yang lain yang ada dalam organisasi. Selain itu peranan kepemimpinan juga akan menjadi penting dan dibutuhkan untuk menyelaraskan berbagai macam kebutuhan dan juga untuk menciptakan situasi kerja yang kondusif. Disamping itu dapat mendorong para pegawai untuk berperilaku sesuai dengan tujuan organisasi yang ditetapkan.

Berdasar pada pengamatan awal dilapangan menunjukkan bahwa, pimpinan di Inspektorat Kota Makassar cenderung kurang dapat mengelola bawahan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Pimpinan cenderung dalam memberikan tugas kepada bawahan dengan lebih mengutamakan dengan cara memerintah dan perintah tersebut tidak dapat dibantah karena sudah menjadi keputusan. Di lain hal, pimpinan juga terkadang mengambil keputusan tanpa adanya koordinasi dengan bawahannya sehingga menimbulkan kendala-kendala dalam pelaksanaan kebijakan tersebut.

Pimpinan juga terlihat kurang dapat menghargai pendapat bawahan sebagai pelaksana teknis dari tugas pokok dan fungsi, hal ini disebabkan karena pimpinan merasa dirinya lebih banyak mengetahui apa yang harus dilakukan untuk kepentingan organisasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Halim, 2021) bahwa pimpinan dapat lebih tegas pada bawahan dalam hal ini pegawai untuk mengikuti peraturan-peraturan dan mengkoordinasi pekerjaan mereka dengan baik, sehingga kinerja pegawai yang selama ini rendah dan kemampuan pegawai dalam memahami tupoksinya dalam pelaksanaan program diharapkan dapat tercapai (Nugroho, 2018).

Tingkat kemampuan akan dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai dimana semakin tinggi tingkat kemampuan pegawai akan menghasilkan kinerja yang semakin tinggi pula. Faktor lain adalah motivasi kerja yaitu dorongan dari dalam pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi pegawai akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan sebaik mungkin

yang akan mempengaruhi hasil kinerja. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan.

METODE

Menurut analisis dan jenis datanya, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif karena data yang disajikan dalam penelitian ini merupakan data dalam bentuk angka. (Sugiyono, 2010) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Inspektorat Kota Makassar yang berjumlah 43 orang dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1. Populasi Penelitian

No	Bidang	Jumlah
1	Inspektur	1
2	Sekretariat	17
3	Inspektur Pembantu Wilayah I	7
4	Inspektur Pembantu Wilayah II	4
5	Inspektur Pembantu Wilayah III	7
6	Inspektur Pembantu Wilayah IV	7
Jumlah		43

Sumber : Data Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Inspektorat Kota Makassar, Kondisi Tahun 2022

Sampel

Mengingat jumlah populasi relatif kecil, maka seluruh populasi dijadikan sebagai responden penelitian (sampel jenuh), dengan demikian responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang ada yaitu sebanyak 43 orang (sensus) yang merupakan pegawai negeri sipil di lingkungan **Inspektorat Kota Makassar kecuali Inspektur dan peneliti sendiri yang tidak dilibatkan sebagai responden.**

Variabel Penelitian

Pada penelitian ini variabel yang digunakan meliputi variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen).

1. Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat) (Sugiyono, 2010). Variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan.

2. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2010). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tempat terbaik untuk memulai adalah dengan pengakuan bahwa terdapat beberapa perbedaan penting antara pria dan wanita yang mempengaruhi kinerja. Satu masalah yang nampaknya

membedakan antar jenis kelamin, khususnya saat karyawan mempunyai anak-anak prasekolah, adalah pilihan atas jadwal kerja. Ibu-ibu yang bekerja lebih mungkin untuk memilih pekerjaan paruh waktu, jadwal kerja lembur dan telekomuting agar bisa menampung tanggung jawab terhadap keluarga (Robbins, 2001).

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari responden, diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagaimana tampak pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Pria	22	51,16
2	Wanita	21	48,84
Jumlah		43	100,00

Sumber: data primer penelitian

Tabel 2 diatas memperlihatkan bahwa jumlah pegawai Inspektorat Kota Makassar antara pria dan wanita jumlahnya tidak berbeda jauh, dimana pria berjumlah 22 orang atau 51,16% sementara wanita berjumlah 21 atau 48,84%. Gambaran karakteristik responden ini menunjukkan bahwa spesifikasi pekerjaan pada Inspektorat Kota Makassar tidak membutuhkan kualifikasi pegawai dengan jenis kelamin tertentu sehingga dapat diartikan bahwa baik pegawai pria maupun wanita dapat melaksanakan pekerjaan yang sama.

Responden Berdasarkan Usia

Usia responden sangat mempengaruhi kinerjanya, hal tersebut didasarkan atas 3 alasan yaitu: (1) ada keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia, (2) realita bahwa angkatan kerja menua dan (3) pension (Robbins, 2001).

Hasil pengumpulan data primer dari responden diperoleh gambaran karakteristik responden berdasarkan usia sebagai berikut:

Tabel 3. Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	%
1	20-30 Tahun	-	-
2	31-40 Tahun	20	46,51
3	41-50 Tahun	22	51,16
4	Diatas 50 tahun	1	2,33
Jumlah		43	100,00

Sumber: data Primer penelitian

Tabel 3 diatas memperlihatkan bahwa pegawai Inspektorat Kota Makassar seluruhnya merupakan pegawai dengan usia yang memiliki pemikiran yang luas dan kematangan dalam bertindak. Komposisi yang ada adalah pegawai dengan usia 41 – 50 Tahun berjumlah 22 orang atau 51,16%, usia 31 – 40 Tahun berjumlah 20 orang atau 46,51% dan usia diatas 50 Tahun berjumlah 1 orang atau 2,33%. Pegawai dengan usia 41 – 50 Tahun dan diatas 50 Tahun tentunya telah memiliki pengalaman kerja yang tinggi sehingga memiliki pola pikir yang lebih luas dibandingkan dengan pegawai dengan usia 31 – 40 Tahun. Namun dengan melihat kondisi usia tersebut, tentunya akan mempengaruhi tingkat kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan dan kemampuan dalam menangani pekerjaan dengan volume yang banyak.

Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja sangat mempengaruhi penguasaan rincian pekerjaan dari seorang karyawan, dimana responden dengan masa kerja yang lebih lama mempunyai pengalaman, kepercayaan diri dan

penguasaan job description yang lebih baik (Robbins, 2001).

Hasil pengumpulan data primer dari responden diperoleh gambaran karakteristik responden berdasarkan masa kerja sebagai berikut:

Tabel 4. Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	%
1	≤ 10 Tahun	21	48,84
2	11-15 Tahun	7	16,28
3	16-20 Tahun	4	9,30
4	21-25 Tahun	9	20,93
5	≥ 25 Tahun	2	4,65
Jumlah		43	100,00

Sumber : Data Primer penelitian

Tabel 4 diatas memperlihatkan responden di Inspektorat Kota Makassar didominasi oleh responden yang memiliki masa kerja kurang atau sampai dengan 10 Tahun yaitu sebanyak 21 orang atau 48,84%, sementara pegawai dengan masa kerja lebih dari 25 Tahun hanya sebanyak 2 orang atau 4,65%. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai pada Inspektorat Kota Makassar yang memiliki memiliki pengalaman luas. Masa kerja yang dimiliki pegawai tersebut merupakan masa kerja semenjak diangkat menjadi pegawai sementara diantara Pegawai, telah mengalami beberapa kali rotasi pada institusi yang berbeda sehingga dengan keadaan tersebut pegawai masih membutuhkan banyak pembinaan-pembinaan yang menyangkut bidang pemeriksaan dan pengawasan.

Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan sangat mempengaruhi kemampuan, wawasan dan tingkat kepercayaan diri dari responden dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut dikarenakan pendidikan sangat penting guna meningkatkan kemampuannya. Responden dengan tingkat pendidikan yang tinggi mampu bekerja dengan tingkat kesulitan dan tanggung jawab yang lebih tinggi (Robbins, 2001).

Hasil pengumpulan data primer dari responden diperoleh gambaran karakteristik responden berdasarkan masa kerja sebagai berikut:

Tabel 5. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	%
1	SMP	1	2,33
2	SMA/Sederajat	4	9,30
3	D3	-	-
4	S1	32	74,42
5	S2	6	13,95
Jumlah		43	100,00

Sumber : Data Primer penelitian

Tabel 5 diatas memperlihatkan sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 32 orang (74,42%), namun terdapat juga pegawai yang hanya memiliki tingkat pendidikan SMP yaitu sebanyak 1 orang (2,33%). Gambaran karakteristik responden ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai pada Inspektorat Kota Makassar telah memiliki jenjang pendidikan yang relatif tinggi sehingga telah memiliki pola pikir dan wawasan pegawai yang lebih luas dalam menganalisis data-data pada tugas-tugas yang dikerjakan.

Distribusi Frekuensi Penelitian

Berdasarkan kuesioner yang berhasil dikumpulkan dari 43 responden kemudian dilakukan *scoring* terhadap jawaban yang diberikan untuk memperoleh nilai *mean* pada masing-masing variabel. Adapun gambaran jawaban responden terhadap variabel-variabel penelitian untuk masing-masing

variabel penelitian disajikan sebagai berikut :

Gaya Kepemimpinan Demokratis

Berdasarkan pengumpulan tanggapan responden terhadap dimensi gaya kepemimpinan demokratis, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Demokratis

Item Pertanyaan	Tanggapan Responden (%)										Total Skor	Mean	Kriteria
	SS		S		RR		TS		STS				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
Mendelegasikan wewenang	11	25,60	24	55,80	5	11,60	3	7,00			172	3,82	Tinggi
Memberi keleluasaan berinovasi	14	32,60	20	46,50	7	16,30	2	4,70			175	3,89	Tinggi
Melibatkan bawahan	5	11,60	18	41,90	16	37,20	4	9,30			153	3,40	Sedang
Menerima masukan bawahan	6	14,00	27	62,80	8	18,60	2	4,70			166	3,69	Tinggi
Memberi kepercayaan kepada bawahan	3	7,00	21	48,80	12	27,90	7	16,30			149	3,31	Sedang
Rata-rata											163	3,62	Tinggi

Sumber : Lampiran Distribusi Frekuensi

Tabel 6 diatas memperlihatkan bahwa nilai rata-rata mean pada gaya kepemimpinan demokratis diperoleh sebesar 3,62 atau dalam kriteria tinggi. Hasil tersebut juga memperlihatkan bahwa pemberian keleluasaan berinovasi kepada bawahan dalam melaksanakan tugas oleh pimpinan merupakan indikator utama yang dapat menunjukkan bahwa pimpinan di Inspektorat Kota Makassar sudah menerapkan gaya kepemimpinan demokratis.

Pemberian keleluasaan berinovasi kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas oleh pimpinan akan dapat memberikan keleluasaan kepada bawahan untuk dapat mengerjakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya dengan cara yang dianggap terbaik dan bawahan akan merasa tidak terbebani dalam melaksanakan tugas. Hasil tanggapan responden tersebut juga menunjukkan bahwa bawahan lebih leluasa dalam melaksanakan tugas bila pimpinan tidak perlu campur tangan terhadap cara yang digunakan oleh bawahan dalam melaksanakan tugas.

Gaya Kepemimpinan Otoriter

Hasil tanggapan responden terhadap dimensi gaya kepemimpinan otoriter dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Otoriter

Item Pertanyaan	Tanggapan Responden (%)										Total Skor	Mean	Kriteria
	SS		S		RR		TS		STS				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
Pimpinan cenderung memaksa	20	46,50	21	48,80	2	47,70					190	4,22	Tinggi
Menurut bawahan bekerja keras	20	46,50	20	46,50	3	7,00					189	4,20	Tinggi
Pimpinan bertindak sendiri	18	41,50	23	53,50	1	2,30	1	2,30			187	4,16	Tinggi
Kurang memberi kepercayaan	21	48,80	20	46,50			2	4,70			189	4,20	Tinggi
Meragukan kemampuan bawahan	13	30,20	18	41,90	12	27,90					173	3,84	Tinggi
Rata-rata											186	4,12	Tinggi

Sumber : Lampiran Distribusi Frekuensi

Tabel 7 diatas memperlihatkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan otoriter oleh pimpinan di Inspektorat Kota Makassar juga tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan hasil tanggapan responden yang diperoleh nilai rata-rata mean sebesar 4,12. Sementara indikator yang mendorong terbentuknya gaya kepemimpinan otoriter adalah menuntut bawahan bekerja keras dan kurang memberi kepercayaan kepada bawahan.

Kondisi ini memperlihatkan bahwa bawahan merasa pimpinan terlalu menuntut bawahan untuk bekerja lebih keras tanpa mau melihat kondisi pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan kemampuan bawahan dalam melaksanakan tugas. Disamping itu, bawahan juga merasa bahwa pimpinan kurang memberi kepercayaan kepada bawahan untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik. Dalam konteks ini dapat dikatakan bahwa apapun tugas yang diberikan kepada bawahan, pimpinan selalu kurang percaya bahwa bawahan dapat dalam menyelesaikan tugas tersebut dengan baik. Hal inilah yang mendorong bawahan beranggapan bahwa pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan otoriter di di Inspektorat Kota Makassar.

Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Hasil tanggapan responden terhadap dimensi gaya kepemimpinan partisipatif, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Item Pertanyaan	Tanggapan Responden (%)										Total Skor	Mean	Kriteria
	SS		S		RR		TS		STS				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
Tidak membedakan	13	30,20	17	39,50	4	9,30	9	20,90			163	3,62	Tinggi
Membangun komunikasi	15	34,90	10	23,30	9	20,90	9	20,90			160	3,56	Tinggi
Membaur dengan bawahan	13	30,20	10	23,30	10	23,30	10	23,30			155	3,44	Tinggi
Memberi kesempatan bawahan berinisiatif	15	34,90	9	20,90	10	23,30	9	20,90			159	3,53	Tinggi
Mendukung usaha bawahan	18	41,90	9	20,90	8	18,60	9	18,60			166	3,69	Tinggi
	Rata-rata										161	43,57	Tinggi

Sumber : Lampiran Distribusi Frekuensi

Hasil tanggapan responden pada Tabel 8 diatas memperlihatkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan partisipatif juga tinggi di Inspektorat Kota Makassar yang ditunjukkan dengan perolehan nilai rata-rata mean sebesar 43,57 atau dalam kriteria tinggi. Indikator yang kuat dalam membentuk gaya kepemimpinan ini adalah mendukung usaha bawahan dalam menyelesaikan tugas. Hasil ini menunjukkan bahwa bawahan merasa bahwa pimpinan selalu mendukung usaha-usaha yang dilakukan oleh bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun dibandingkan dengan dimensi lain pada gaya kepemimpinan, dimensi gaya kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan yang paling lemah.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Penulis berasumsi bahwa Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kota Makassar. Hasil ini dapat dari nilai rata-rata mean pada gaya kepemimpinan demokratis diperoleh sebesar 3,62 atau dalam kriteria tinggi. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa pemberian keleluasaan berinovasi kepada bawahan dalam melaksanakan tugas oleh pimpinan merupakan indikator utama yang dapat menunjukkan bahwa pimpinan di Inspektorat Kota Makassar sudah menerapkan gaya kepemimpinan demokratis.

Manfaat empiris Hendaknya pimpinan di Inspektorat Kota Makassar dalam melakukan

pendekatan kepada bawahan lebih mengutamakan penerapan gaya kepemimpinan demokratis karena pada dasarnya bawahan juga menginginkan untuk diberikan kepercayaan terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas dengan baik. Salah satu jalan yang dapat ditempuh adalah dengan memberikan keleluasaan kepada bawahan untuk berinovasi dan berimprovisasi dalam melaksanakan tugas dengan memberikan kepercayaan kepada bawahan dengan sendirinya akan menumbuhkan rasa percaya diri bawahan untuk dapat bekerja dengan baik.

Temuan penelitian lapangan bahwa pimpinan di Inspektorat Kota Makassar perlu mengurangi pola-pola gaya kepemimpinan otoriter karena akan menimbulkan rasa ketidakpercayaan bawahan kepada pimpinan dan bahkan dapat menimbulkan antipati bawahan kepada pimpinan. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan otoriter yang dominan akan menimbulkan kondisi lingkungan kerja yang cenderung dipenuhi dengan rasa ketakutan terhadap pimpinan sehingga pada akhirnya akan dapat mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai.

REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Andar, S., Idris, M., & Asri, A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai badan pengelola keuangan daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng. *Nobel Management Review*, 3(1), 103–115. <https://doi.org/10.37476/nmar.v3i1.2916>
- Asmar, A. H., Kamase, J., & Dewi, R. (n.d.). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang*.
- Djunaedi, R. N. (n.d.). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 3.
- Halim, A. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA MAKASSAR. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 7(2), 92–104. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i2.140>
- Illahi, B. K., & Alia, M. I. (2017). Pertanggungjawaban Pengelolaan Keuangan Negara Melalui Kerja Sama BPK dan KPK. *INTEGRITAS*, 3(2), 37. <https://doi.org/10.32697/integritas.v3i2.102>
- Jaya, N., Mukhtar, A., & Ua, A. N. A. (2020). GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI, PENGARUHNIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *BALANCA : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2(1), 35–43. <https://doi.org/10.35905/balanca.v2i1.1393>
- Meisartika, R., & Safrianto, Y. (2021). *KARAKTERISTIK GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT MEUREUBO KABUPATEN ACEH BARAT*. 4(2).
- Miskiani, K. A., & Bagia, I. W. (2020). *PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA DISIPLIN KERJA*. 2(2).

- Muqoyyidin, A. W. (2016). Pemekaran Wilayah dan Otonomi Daerah Pasca Reformasi di Indonesia: Konsep, Fakta Empiris dan Rekomendasi ke Depan. *Jurnal Konstitusi*, 10(2), 287. <https://doi.org/10.31078/jk1025>
- Nadya Pally, Y. F., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *JURNAL MANAJEMEN*, 14(1), 140–147. <https://doi.org/10.30872/jmmn.v14i1.10796>
- Nugroho, A. T. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(2), 139. <https://doi.org/10.33370/jpw.v20i2.254>
- Pusparani, M. (2021). FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, (2013). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta.
- Susanti, Y. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Negara* Vol.3 No. 1.
- Utari, S., & Hadi, Moh. M. (2020). GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS PERPUSTAKAAN KOTA YOGYAKARTA (STUDI KASUS). *Jurnal Pustaka Ilmiah*, 6(1), 994. <https://doi.org/10.20961/jpi.v6i1.41095>

- Selamat Menulis -

Sekretariat Redaksi Jurnal

**Indonesian Journal of Analysis Public Policy and Innovation (IJAPPI), Publisher: STIA
Al Gazali Barru**

*Alamat (address): Jl. Jend. Sudirman No. 41 Sumpang Binangae Kabupaten Barru, Sulawesi
Selatan, Indonesia*