

e-JKPP

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

ISSN : 2443-1214

Implementasi Pengembangan Agribisnis di Kabupaten Tasikmalaya

Ade Iskandar

Analisis Implementasi Kebijakan Pemberian Dana Bantuan Operasional Pendidikan (BOP) Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar di Kecamatan Lambai di Kabupaten Kolaka Utara

Eka Suaib

Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Dengan Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tulang Bawang

Malik

Pengaruh Implementasi Kebijakan Beras Untuk Rumah tangga Miskin (Raskin) Terhadap Efektivitas Penanggulangan Kemiskinan (Studi Kasus di Kecamatan Kendari Barat)

H. Muh. Amir

Evaluasi Kebijakan Layanan Kartu Tanda Penduduk Elektronik (KTP-EL) Sebagai Bentuk Penerapan Identitas Berbasis Single Identity di Kabupaten Lampung Utara

Nia Janati

Evaluasi Pengarusutamaan Gender Dalam Program *Rural Infrastructure Support* PNPM Provinsi Lampung

Selvi Diana Meilinda

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Utara

Yadi Lustiadi



e-JKPP

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

Vol. 1 No. 3 Desember 2015

Pembina

Dr. Ir. M. Yusuf S. Barusman, MBA

Penanggung Jawab

Dr. Yadi Lustiadi, M.Si

Ketua Penyunting

Dr. Malik, M.Si

Penyunting Ahli

Prof. Dr. Yulianto, M.Si (FISIP-UNILA)

Dr. Supriyanto, M.Si (FISIP-UBL)

Dr. Akhmad Suharyo, M.Si (FISIP-UBL)

Dr. Nur Efendi, M.Si (FISIP-UNILA)

Dr. Jamal, M.Si (FISIP-UHO)

Penyunting Pelaksana

Dra. Azima Dimiyati, MM

Vida Yunia Cancer, S.AN

Tata Usaha

Winda, SE

Penerbit

Universitas Bandar Lampung

Program Pascasarjana Magister Ilmu Administrasi

Alamat Redaksi

Program Pascasarjana Magister Ilmu Administrasi

Kampus B Jln. Z.A. Pagar Alam No. 89 Labuhan Ratu – Bandar Lampung 35142

Telp: (0721) 789825, Fax: (0721) 770261, E-mail: Pascasarjana@ubl.ac.id

e-JKPP

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

Vol. 1 No. 3 Desember 2015

DAFTAR ISI

| | |
|---|--------|
| Implementasi Pengembangan Agribisnis di Kabupaten Tasikmalaya | 1-13 |
| Ade Iskandar | |
| Analisis Implementasi Kebijakan Pemberian Dana Bantuan Operasional Pendidikan (BOP) Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar di Kecamatan Lambai di Kabupaten Kolaka Utara | 14-29 |
| Eka Suaib | |
| Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Dengan Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tulang Bawang | 30-46 |
| Malik | |
| Pengaruh Implementasi Kebijakan Beras Untuk Rumah Tangga Miskin (Raskin) Terhadap Efektivitas Penanggulangan Kemiskinan (Studi Kasus di Kecamatan Kendari Barat) | 47-60 |
| H. Muh. Amir | |
| Evaluasi Kebijakan Layanan Kartu Tanda Penduduk Elektronik (KTP-EL) Sebagai Bentuk Penerapan Identitas Berbasis <i>Single Identity</i> di Kabupaten Lampung Utara | 61-70 |
| Nia Janati | |
| Evaluasi Pengarusutamaan Gender Dalam Program <i>Rural Infrastructure Support</i> PNPM Provinsi Lampung | 71-87 |
| Selvi Diana Meilinda | |
| Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Utara | 88-101 |
| Yadi Lustiadi | |

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
DENGAN PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN
OLAHRAGA KABUPATEN TULANG BAWANG**

OLEH
MALIK.DOSEN ADM. PUBLIK FISIP UBL

ABSTRACT

With the Link title of Among Leadership Style And Motivate The Job [of] With The Labour Capacity of Officer On Duty Education of Young Fellow And Athletics of Regency of Tulang Bawang.

Problem of this research is : (1) What Leadership Style of Among relating to Labour capacity of officer at On duty Education of Young fellow and Athletics of Regency of Tulang Bawang, (2) What Motivation relate to the Labour capacity of officer at On duty Education of Young fellow and Athletics of Regency of Tulang Bawang, (3) What Leadership Style and Motivate to relate to the make-up of Labour capacity of officer at On duty Education of Young fellow and Athletics of Regency of Konawe North

Research Method used in this research is Eksplanatory survey the. Research population as much 50 officer people at On duty Education of Young fellow and Athletics of Regency of Konawe North. While sampel that is as much 50 total or sampel people. Research variable [is] Leadership Style as free variable (X1) and Motivate Officer as free variable (X2) and also the make-up of labour capacity officer is variable trussed (Y)

Result of research indicate that there is good link signifikan of leadership style and also motivate the officer with the labour capacity of officer at On duty Education of Young fellow and Athletics of Regency of Tulang Bawang, biggest link from variable of pembentuk of leadership style is dimension telling, while smallest dimension from variable of pembentuk of leadership style is dimension selling. While biggest dimension of its influence variable Motivate the officer that is motivate the eksternal and smallest that is internal motivation. Pursuant to research result, can be opened by that if leadership style and motivate the good job hence will be happened by the make-up of labour capacity at On duty Education of Young fellow and Athletics of Regency of Konawe North.

A. Latar Belakang Penelitian

Upaya menumbuhkan motivasi pegawai untuk mau bekerja dalam pencapaian tujuan dan sasaran secara efektif dan efisien dapat berbeda karena perilaku tiap individu juga berbeda. Ada beberapa faktor khusus yang menyebabkan perbedaan individu dalam perilakunya diantaranya persepsi, sikap, dan kepribadian seorang individu (Gibson, terjemahan Djoerban Wahid 1990:53). Perilaku yang berbeda dari setiap pegawai sebagai individu dapat dilihat dari

tingkatan kinerja pegawai dalam proses pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

Dari fenomena tersebut dengan pendekatan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi jangka pendek dapat mempengaruhi Prestasi kerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Konawe Utara dalam hal pencapaian pelayanan yang optimal. Oleh karena itu, yang menjadi pernyataan masalah (*problem statement*) bahwa belum optimalnya Gaya Kepemimpinan dan Motivasi pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Konawe

Utara dapat mempengaruhi variabel Prestasi kerja pegawai.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah gaya kepemimpinan berhubungan dengan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Konawe Utara.
- 2) Apakah motivasi berhubungan dengan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Konawe Utara
- 3) Seberapa besar hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi dengan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Konawe Utara.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui:

- 1) Hubungan antara gaya kepemimpinan dengan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Konawe Utara.
- 2) Hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Konawe Utara.
- 3) Besarnya hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi pegawai dengan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Konawe Utara.

D. tinjauan Pustaka

1. Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan inti dari manajemen, sedangkan manajemen inti daripada administrasi. Pada umumnya kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Untuk menentukan gaya kepemimpinan yang sesuai pada situasi yang dihadapi pemimpin, pertama-tama harus menetapkan taraf kematangan individu atau kelompok dalam hubungan dengan tugas khususnya yang diharapkan pemimpin untuk diselesaikan mereka. Setelah taraf kematangan ini diketahui, gaya kepemimpinan yang cocok dapat ditentukan dengan membuat sudut 90° dari titik pada garis kontinum yang mewakili taraf kematangan pengikut kepada suatu titik yang memotong fungsi garis lengkung kawasan gaya kepemimpinan pada model tersebut. Kuadran dimana perpotongan itu terjadi, menyatakan suatu gaya yang sesuai yang dapat digunakan pemimpin dalam situasi itu. Apabila dengan gaya kepemimpinan tersebut tampak kemampuan pengikut meningkat, maka segera perilaku kepemimpinan berubah menuju ke gaya yang lebih sesuai lagi untuk kemampuan/kematangan tersebut. Hal ini akan terus berlangsung sampai pengikut bisa berdiri sendiri atau mempunyai kemampuan yang tinggi (matang dalam tugas yang dimaksud).

Suatu organisasi tidak terlepas dari interaksinya dengan lingkungan sekitarnya, lingkungan akan mempengaruhi jalannya organisasi. Lingkungan selalu mengalami perubahan dan terkadang perubahan yang ada pada lingkungan begitu cepat dan drastis, organisasi yang ingin mempertahankan dan meningkatkan eksistensinya perlu melakukan penyesuaian dengan lingkungan. Oleh karena itu pemimpin harus cukup luwes untuk dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan di dalam lingkungan yang senantiasa berubah dan memastikan bahwa organisasi yang berada di bawah tanggung jawabnya dapat melakukan hal yang sama.

Dalam kepemimpinan situasional ini, Hersey dan Blanchard (1996)

mengemukakan empat gaya kepemimpinan, yaitu:

- (1) *Telling* (S1) yaitu perilaku pemimpin dengan tugas tinggi dan hubungan rendah. Gaya ini mempunyai ciri komunikasi satu arah. Pemimpin yang berperan dan mengatakan apa, bagaimana, kapan dan dimana tugas harus dilaksanakan.
- (2) *Selling* (S2) yaitu perilaku dengan tugas tinggi dan hubungan tinggi. Kebanyakan pengarahan masih dilakukan oleh pimpinan, tetapi sudah mencoba komunikasi dua arah dengan dukungan sosioemosional untuk menawarkan keputusan.
- (3) *Participating* (S3) yaitu perilaku hubungan tinggi dan tugas rendah. Pemimpin dan pengikut sama-sama memberikan andil dalam mengambil keputusan melalui komunikasi dua arah dan yang dipimpin cukup mampu dan cukup berpengalaman untuk melaksanakan tugas.
- (4) *Delegating* (S4) yaitu perilaku hubungan dan tugas rendah. Gaya ini memberi kesempatan pada yang dipimpin untuk melaksanakan tugas mereka sendiri melalui pendelegasian dan supervisi yang bersifat umum. Yang dipimpin adalah orang yang sudah matang dalam melakukan tugas dan matang pula secara psikologis.

Teori kepemimpinan tersebut, pada prinsipnya bahwa tidak ada gaya kepemimpinan yang sama efektifnya menghadapi semua situasi organisasional dan perilaku bawahan. Bahkan menghadapi seorang bawahan, mungkin menggunakan gaya yang berbeda-beda karena para bawahan itu tidak konsisten dalam perilakunya. Yang jelas ialah, bahwa kepemimpinan yang efektif merupakan aspek yang dominan, krusial, dan bahkan kritikal dalam peningkatan produktivitas kerja. Betapapun dominannya peranan kepemimpinan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja,

diperlukan kiat lain yaitu, aspek motivasional.

Teori kepemimpinan modern memberikan gambaran bahwa tidak ada yang bersifat berdiri sendiri tetapi pasti saling pengaruh mempengaruhi. Kepemimpinan tidak hanya mempengaruhi kelompok dan situasi tetapi menunjukkan bahwa inti kepemimpinan menjadi pengaruh yang meliputi system interaksi antara pemimpin, kelompok, dan situasi (Reksohadiprodo dan Handoko, 1995). Pemimpin mempengaruhi kelompok dan situasi. Kelompok mempengaruhi pemimpin dan situasi. Demikian juga situasi mempengaruhi pemimpin dan kelompok. Bahwa masing-masing subsistem saling mempengaruhi dan dipengaruhi oleh subsistem yang lain. Kualitas kepemimpinan merujuk pada kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku seseorang atau kelompok agar dapat mendukung sepenuhnya dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian kepemimpinan berperan dominan dalam kehidupan organisasi. Dapat dikatakan bahwa berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dengan efektif dan efisien ditentukan oleh kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi.

2. Konsep Motivasi

Motivasi merupakan salah satu fungsi dalam proses manajemen yang mempunyai arti sebagai keseluruhan proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mau bekerja sama dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Dalam praktek administrasi menunjukkan bahwa fungsi atau kegiatan administrasi secara langsung atau tidak langsung selalu berhubungan dengan unsur manusia. Misalkan : *planning* atau perencanaan dalam administrasi adalah ciptaan manusia,

organizing atau pengorganisasian selalu mengatur unsur-unsur lain juga selalu menyangkut unsur manusia, *actuating* atau menggerakkan adalah proses menggerakkan manusia-manusia anggota organisasi, sedangkan *controlling* atau pengawasan diadakan agar pelaksanaan administrasi khususnya manusia-manusia dalam organisasi selalu dapat meningkatkan hasil kerjanya.

Secara etimologi istilah motivasi dari kata latin "*movere*" berarti 'menggerakkan' (*to move*) (Winardi, 2002:1). Motivasi berkaitan dengan alasan-alasan atau hal-hal yang telah mendorong atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Suatu pendapat yang menyatakan bahwa berhasil tidaknya suatu organisasi sebagian besar tergantung pada orang-orang yang menjadi anggotanya. Betapapun sempurna rencana organisasi, bila orang-orang tidak mau melakukan pekerjaan yang diwajibkan atau bila mereka tidak berminat dan merasa senang dalam menjalankan tugasnya, maka seorang administrator tidak akan mencapai hasil sebanyak yang seharusnya dicapai.

Konsep motivasi banyak dikemukakan oleh para pakar. Robbins (2001:155) mengemukakan bahwa, *Motivation is the processes that account for an individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal*". Dengan demikian bahwa motivasi yaitu bagaimana seorang individu meningkatkan kemampuan dari dalam diri untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang bermanfaat buat orang lain.

Dengan demikian bahwa motivasi merupakan kemampuan seseorang dalam mengembangkan dirinya yang dapat dirasakan atau dimanfaatkan oleh orang lain, baik motivasi yang datang dari luar

maupun sebagai pendorong dari dalam diri seseorang.

3. Konsep Prestasi Kerja

Kinerja atau Prestasi kerja merupakan interaksi antara motivasi dan kemampuan dengan faktor-faktor yang ada dalam organisasi. Motivasi menilai besar dan arah semua kekuatan yang mempengaruhi individu, sedangkan kemampuan menunjukkan potensi orang yang dimanfaatkan atau tidak dalam melaksanakan pekerjaan. Kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sangat diperlukan oleh organisasi. Namun banyak para pegawai yang belum dapat mengerahkan kemampuannya. Hal ini dijelaskan Siagian (1991:147) sebagai berikut:

Berbagai penelitian yang telah dilakukan para ahli menunjukkan bahwa sesungguhnya kemampuan yang ditunjukkan para anggota organisasi hanya sebagian daripada potensi yang terdapat dalam dirinya. Dengan perkataan lain, sukar menemukan seseorang yang dalam menjalankan tugas kewajibannya sudah mengerahkan dan menggunakan seluruh kemampuannya yang sesungguhnya terdapat dalam dirinya.

Harus diakui bahwa pekerjaan yang dilakukan dengan sepenuhnya, pasti akan memberikan hasil yang jauh maksimal. Tetapi dalam upaya mencapai kinerja (*performance*) atau juga biasa disebut kinerja yang maksimal, kesungguhan saja masih tidak cukup, melainkan juga diperlukan pengetahuan dan keterampilan. Untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja, seorang pegawai haruslah berusaha senantiasa belajar dan bekerja untuk menambah pengetahuan. Hanya dengan usaha yang sungguh-sungguh dan kemauan yang keras serta diimbangi dengan pengetahuan yang luas, seorang pegawai mampu mencapai kinerja/Prestasi kerja kerja yang maksimal.

Kinerja atau Prestasi kerja kerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, dengan didasarkan pada kecakapan, pengetahuan dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 1990:105). Hal senada juga diungkapkan oleh Siswanto (1987:195), bahwa pada umumnya kinerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi dan kecakapan, keterampilan, dan pengalaman dan kesanggupan tenaga kerja yang bersangkutan.

Prestasi kerja kerja pegawai dianggap sangat penting, bukan saja untuk kepentingan pegawai yang bersangkutan, tetapi juga diperlukan dalam proses penilaian untuk menentukan jabatan setiap pegawai. Dalam Undang-undang nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok Kepegawaian dinyatakan bahwa ada dua sistem kepegawaian, yaitu sistem karier dan sistem Prestasi kerja kerja.

Dalam sistem karier, pengangkatan pertama didasarkan atas kecakapan dari yang bersangkutan, untuk kemudian dalam tahap selanjutnya masa kerja, kesetiaan, pengabdian, dan syarat-syarat obyektif lainnya juga ikut menentukan. Sedangkan dalam sistem Prestasi kerja kerja, sekalipun dalam pengangkatan yang dicapai pegawai yang bersangkutan, namun pada tahap-tahap pengangkatan selanjutnya tidak lagi didasarkan pada masa kerja, melainkan semata-mata didasarkan pada kinerja yang dicapai. Dalam sistem Prestasi kerja kerja, seorang pegawai dapat saja naik pangkat dalam waktu yang singkat, karena tidak dibatasi oleh lamanya masa kerja, hal ini berbeda dengan sistem karier yang kenaikan pangkat hanya dapat diperoleh bila telah melampaui masa kerja minimal sebagaimana yang disyaratkan.

E. Kerangka Pemikiran

Dalam kepemimpinan situasional ini, Hersey dan Blanchard (1996:211) mengemukakan empat gaya kepemimpinan, yaitu:

1. *Telling* (S1) yaitu perilaku pemimpin dengan tugas tinggi dan hubungan rendah. Gaya ini mempunyai ciri komunikasi satu arah. Pemimpin yang berperan dan mengatakan apa, bagaimana, kapan dan dimana tugas harus dilaksanakan.
2. *Selling* (S2) yaitu perilaku dengan tugas tinggi dan hubungan tinggi. Kebanyakan pengarahan masih dilakukan oleh pimpinan, tetapi sudah mencoba komunikasi dua arah dengan dukungan sosioemosional untuk menawarkan keputusan.
3. *Participating* (S3) yaitu perilaku hubungan tinggi dan tugas rendah. Pemimpin dan pengikut sama-sama memberikan andil dalam mengambil keputusan melalui komunikasi dua arah dan yang dipimpin cukup mampu dan cukup berpengalaman untuk melaksanakan tugas.
4. *Delegating* (S4) yaitu perilaku hubungan dan tugas rendah. Gaya ini memberi kesempatan pada yang dipimpin untuk melaksanakan tugas mereka sendiri melalui pendelegasian dan supervisi yang bersifat umum. Yang dipimpin adalah orang yang sudah matang dalam melakukan tugas dan matang pula secara psikologis.

Menurut Winardi (2002:1) mengemukakan bahwa motivasi adalah bagaimana seseorang memberikan dorongan atau arahan secara Internal, dan Eksternal untuk melakukan sesuatu.

Prestasi kerja kerja dalam penelitian ini dikemukakan pendapat Nan Panjoyo,(1983: 43) yaitu : (1) Kemampuan, (2) Sikap, (3) Ketepatan, (4) Ketelitian, (5) Keterampilan, (6) Keberhasilan, (7) Kerajinan, (8) Inisiatif, (9) Kreatif.

Kemudian untuk menghubungkan kedua teori tersebut maka digunakan teori seperti yang dikemukakan oleh Nitisemito (1986:199) menyatakan masalah kedisiplinan kerja, merupakan masalah yang perlu diperhatikan, sebab dengan adanya kedisiplinan, dapat mempengaruhi (1) efektivitas dan (2) efisiensi pencapaian tujuan organisasi, dengan demikian pencapaian pelayanan publik dapat terwujud apabila memperhatikan hal-hal tersebut.

F. Hipotesis

Berdasarkan kerangka teoritis dan kerangka konseptual tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh dengan Prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Konawe Utara.
2. Motivasi berpengaruh dengan Prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Konawe Utara.
3. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh besar dan signifikan dengan Prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Konawe Utara.

G. Desain Penelitian

Rencana dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan korelasi produk moment. Dengan menganalisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi pegawai sebagai variabel terikat (independen variabel), terhadap cara sensus tersebut dimaksudkan bahwa semua populasi juga dijadikan sampel karena jumlah populasi terbatas dan memungkinkan peneliti untuk meneliti semua populasi dengan menggunakan koesioner sebagai alat pengumpul data, Dalam melengkapi data utama (data primer) juga digunakan wawancara terhadap pimpinan bagian dan sub bagian

untuk memperkuat dan mendalami faktor-faktor yang tidak dapat (belum) terungkap dalam kuesioner.

H. Populasi dan Penentuan Sampel Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Konawe Utara, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Konawe Utara, yang berjumlah 50 orang, baik yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun tenaga honorer. Penelitian yang dilakukan bersifat sensus karena seluruh populasi dijadikan responden penelitian, sehingga sampel penelitian ini merupakan sampel total.

I. Hasil Penelitian

Penelitian dilakukan terhadap 56 orang responden pada Dinas pendidikan Kabupaten Konawe. Penelitian tersebut menurunkan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. H_0 = Gaya Kepemimpinan tidak ada hubungan terhadap Prestasi kerja pegawai pada Dinas pendidikan Kabupaten Konawe Utara Utara Utara.

H_1 = Gaya Kepemimpinan mempunyai hubungan terhadap Prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Konawe Utara.

2. H_0 = Motivasi kerja pegawai tidak mempunyai hubungan terhadap Prestasi kerja pegawai pada Dinas pendidikan Kabupaten Konawe.

H_1 = Motivasi pegawai mempunyai hubungan terhadap Prestasi kerja pegawai pada Dinas pendidikan Kabupaten Konawe.

3. H_0 = Gaya Kepemimpinan dan Motivasi tidak mempunyai hubungan terhadap Prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Konawe Utara Utara Utara.

H_1 =Gaya Kepemimpinan dan Motivasi mempunyai hubungan terhadap Prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Konawe Utara Utara Utara.

Hasil pengujian hipotesis tersebut dengan menggunakan program SPSS versi 15,00 adalah :

1. Persamaan regrasi, sebagai berikut :

$$= 1.187 + 1.203 X_1 + 1.367$$

Hal ini berarti sebelum variabel Gaya kepemimpinan mempunyai hubungan terhadap prestasi kerja pegawai ternyata nilai konstanta sebesar 1.187. Demikian juga Motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan nilai konstanta sebesar 1.203.

2. Berdasarkan hasil pengujian signifikansi diperoleh nilai $t_{hitung} = 7.417$ lebih besar dari pada nilai $t_{tabel} = 1.790$, Hal ini menunjukkan bahwa sesuai kriteria pengujian bahwa jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_0 ditolak atau H_1 diterima dengan taraf kepercayaan 95 persen ($\alpha = 0.05$). Ini menunjukan bahwa Gaya kepemimpinan mempunyai hubungan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas pendidikan pemuda dan olahraga Kabupaten Konawe Utara. Kemudian Motivasi mempunyai hubungan terhadap prestasi kerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} = 8.225$ lebih besar dari pada nilai $t_{tabel} = 1.790$,

2. Kemudian hasil pengujian koefisien Korelasi Spearman-Brown menunjukkan koefisien korelasi (r) sebesar 0.672 nilai hubungan tersebut baik variable gaya kepemimpinan

maupun variabel Motivasi mempunyai hubungan yang cukup berarti terhadap Prestasi kerja pegawai pada Dinas pendidikan Kabupaten Konawe.

3. Koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0.452 yang berarti besarnya sumbangan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi pegawai terhadap Prestasi kerja pegawai pada Dinas pendidikan Kabupaten Konawe Utara, sebesar 45,20 persen.

J. Pembahasan.

Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban responden pada Variabel Gaya Kepemimpinan adalah cukup yaitu sebesar 67,20% atau masuk pada kategori cukup dari seluruh pertanyaan pada Variabel Gaya Kepemimpinan. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel gaya kepemimpinan berkaitan dengan indikator-indikator dari pembentuk Variabel Gaya Kepemimpinan telah dilaksanakan, namun belum optimal.

Oleh sebab itu, jika dalam suatu organisasi terdapat orang-orang yang bekerja dengan memiliki kepribadian yang baik, yang diwujudkan melalui gaya kepemimpinan kerja yang tinggi, memiliki keahlian dengan profesionalisme yang tinggi, disertai perilaku yang amanah, jujur, dan bertanggung jawab serta kepemimpinan manajerial yang handal ke arah kemajuan yang dicita-citakan.

Dengan demikian, gaya kepemimpinan merupakan bagian dari proses pengendalian sebuah organisasi atau unit organisasi. Intinya proses pengukuran gaya kepemimpinan merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan, sehingga mampu memantau roda organisasi agar dapat berjalan sesuai tujuan yang direncanakan. Sehingga apabila terdapat penyimpangan dan kelemahan kepribadian sehingga mengakibatkan efektif atau tidaknya pelayanan yang ada, perlu dikaji lebih mendalam seberapa jauh faktor

tersebut memberi dampak terhadap kondisi tertentu. Jadi pada prinsipnya bahwa Gaya Kepemimpinan disini adalah untuk membangkitkan suatu hal yang belum terungkap untuk menjadi bahan pemacu keberhasilan daripada tujuan program dalam meningkatkan Gaya Kepemimpinan yang telah ditetapkan.

Memperhatikan pendapat dan tujuan Gaya Kepemimpinan sebagaimana tersebut, bahwa dalam proses pengendalian keinginan untuk berprestasi, Gaya Kepemimpinan mempunyai peran yang sangat kritis dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, dan sebagai dasar evaluasi kerja, bagi pegawai program. Untuk menentukan prestasi kerja pegawai, maka dilakukanlah penilaian gaya kepemimpinan. Penilaian gaya kepemimpinan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai merupakan penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagaimana organisasi menerapkan program berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, mampu untuk dapat mencapainya dengan baik.

Kualitas Gaya Kepemimpinan juga dapat diukur dengan penetapan sasaran hasil dengan syarat yaitu sasaran individual harus mendukung pencapaian sasaran tingkat yang lebih tinggi dan diupayakan untuk disepakati oleh pihak yang berkepentingan secara langsung serta sasaran hasil itu dapat dicapai dengan tidak terlalu sulit dan tersedianya indikator prestasi kerja pegawai/kerja kelompok yang dapat diukur untuk setiap sasaran yang akan mewujudkan kemajuan ke arah sasaran untuk dipantau dan dievaluasi. Jadi pada prinsipnya bahwa gaya kepemimpinan disini yang dimaksudkan adalah suatu pekerjaan yang dihasilkan dalam memberikan pelayanan dengan tepat Gaya Kepemimpinan yaitu menyelesaikan pekerjaan sesuai rencana dengan memenuhi standar hasil yang telah ditentukan.

Kemudian pegawai yang bersangkutan memperhatikan Gaya Kepemimpinan agar dapat menyelesaikan tugas tepat waktu bertujuan untuk bekerja secara maksimal dalam memberikan pelayanan agar pekerjaan yang dilaksanakannya dapat berkualitas, dalam artian bahwa kalau pekerjaan yang dilaksanakan mendapat penghargaan dan pengakuan kemampuan maka akan diberi berbagai kesempatan untuk lebih mengembangkan sumber daya manusianya, untuk mempertahankan kualitas kerjanya. Dengan demikian bahwa Gaya Kepemimpinan yaitu untuk mengembangkan kemampuan pegawai kebijakan dalam bentuk penghargaan dapat memacu daripada pengembangan manusia dalam meningkatkan kesadaran untuk hadir tepat waktu untuk berprestasi.

Hasil penelitian, responden mengemukakan bahwa dengan berpedoman pada Gaya Kepemimpinan, maka hasil kerja seseorang dalam melaksanakan pelayanan akan meningkat, maka segala yang dikerjakan dapat diselesaikan sesuai jadwal yang telah ditentukan, dengan menganut sistem efektivitas dan efisiensi kerja maka segala pekerjaan dalam memberikan pelayanan dapat terlaksana sesuai rencana yang telah ditentukan. Kesesuaian dengan hasil kerja seseorang dapat mengurangi pemborosan baik waktu maupun pembiayaan dalam artian ekonomi.

Kemudian dalam memberikan pelayanan bahwa Gaya Kepemimpinan yang diterapkan relatif belum optimal karena pekerjaan yang seharusnya dipertanggung jawabkan sesuai waktu yang ditetapkan, tetapi tidak dilaporkan sesuai dengan waktu yang ditetapkan, sehingga nampak bahwa pekerjaan yang dilaksanakanpun terkadang mengalami keterlambatan dalam penyelesaiannya, hal ini karena pegawai relatif kurang mau berinisiatif untuk melaksanakan pekerjaan sesuai target waktu yang ditetapkan,

sehingga pekerjaan dilaksanakan sebagaimana kebiasaan-kebiasaan yang telah ada, dan telah membudaya, sesuai hasil penelitian bahwa pegawai sering menunda pekerjaan yang dibebankan kepada mereka karena banyak pekerjaan yang mereka harus kerjakan pada waktu yang bersamaan kemudian pekerjaan-pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang tidak berhubungan terhadap pekerjaan mereka.

Dengan demikian sesuai hasil penelitian, maka Gaya kepemimpinan mempunyai hubungan secara signifikan dan positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan olahraga Kabupaten Konawe Utara, dengan tingkat pengaruh yaitu mempunyai hubungan cukup berarti, Gaya kepemimpinan pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan olahraga Kabupaten Konawe Utara, variabel gaya kepemimpinan seluruh pekerjaan yang harus dilaksanakan bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi yaitu mempermudah dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Sesuai hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan olahraga Kabupaten Konawe Utara, akan dibahas secara parsial sesuai dimensi-dimensi pembentuk gaya kepemimpinan yaitu : gaya kepemimpinan telling, gaya kepemimpinan selling, gaya participating dan gaya kepemimpinan delegating.

Menurut penulis bahwa kemampuan pimpinan dalam menjalankan tugasnya sangat mempengaruhi terhadap peningkatan gaya kepemimpinan selling, dengan demikian bahwa pimpinan yang mempunyai gaya kepemimpinan selling dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan sendirinya dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai, sebab pegawai dapat memberikan standar waktu dalam melakukan pekerjaan kepada pemakai layanan standar sesuai program yang telah

dicanangkan, dengan harapan pada evaluasi akhir dalam melakukan pekerjaan dapat berhasil dengan baik.

Kemudian variabel motivasi, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden pada Variabel motivasi pegawai adalah cukup yaitu sebesar 66,80% atau masuk pada kategori cukup dari seluruh pertanyaan pada Variabel motivasi pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel motivasi pegawai berkaitan dengan indikator-indikator dari pembentuk Variabel motivasi pegawai telah dilaksanakan, namun belum optimal.

Dengan demikian sesuai hasil penelitian, maka Motivasi kerja pegawai berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan olah raga Kabupaten Konawe Utara, dengan tingkat pengaruh yaitu ada pengaruh tetapi cukup berarti, Motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan olah raga Kabupaten Konawe Utara, variabel motivasi kerja pegawai seluruh pekerjaan yang harus dilaksanakan bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi yaitu mempermudah dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Pembahasan motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan olah raga Kabupaten Konawe Utara, secara parsial sesuai dimensi-dimensi pembentuk motivasi kerja pegawai yaitu : motivasi internal dan motivasi eksternal.

Oleh sebab itu, jika dalam suatu organisasi terdapat orang-orang yang bekerja dengan memiliki kepribadian yang baik, yang diwujudkan melalui motivasi kerja yang tinggi, memiliki keahlian dengan profesionalisme yang tinggi, disertai perilaku yang amanah, jujur, dan bertanggungjawab serta kepemimpinan manajerial yang handal ke arah kemajuan yang dicita-citakan.

Dengan demikian, motivasi merupakan bagian dari proses

pengendalian sebuah organisasi atau unit organisasi. Intinya proses pengukuran motivasi merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan, sehingga mampu memantau roda organisasi agar dapat berjalan sesuai tujuan yang direncanakan. Sehingga apabila terdapat penyimpangan dan kelemahan kepribadian sehingga mengakibatkan efektif atau tidaknya pelayanan yang ada, perlu dikaji lebih mendalam seberapa jauh faktor tersebut memberi dampak terhadap kondisi tertentu. Jadi pada prinsipnya bahwa motivasi disini adalah untuk membangkitkan suatu hal yang belum terungkap untuk menjadi bahan pemacu keberhasilan daripada tujuan program dalam meningkatkan Prestasi kerja kerja pegawai yang telah ditetapkan.

Memperhatikan pendapat dan tujuan motivasi sebagaimana tersebut, bahwa dalam proses pengendalian keinginan untuk berprestasi, motivasi mempunyai peran yang sangat kritis dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, dan sebagai dasar evaluasi kerja, bagi pegawai program. Untuk menentukan Prestasi kerja pegawai, maka dilakukanlah penilaian motivasi. Penilaian motivasi dalam meningkatkan Prestasi kerja pegawai merupakan penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagaimana organisasi menerapkan program berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, mampu untuk dapat mencapainya dengan baik.

Kualitas motivasi juga dapat diukur dengan penetapan sasaran hasil dengan syarat yaitu sasaran individual harus mendukung pencapaian sasaran tingkat yang lebih tinggi dan diupayakan untuk disepakati oleh pihak yang berkepentingan secara langsung serta sasaran hasil itu dapat dicapai dengan tidak terlalu sulit dan tersedianya indikator Prestasi kerja kerja kelompok yang dapat diukur untuk setiap

sasaran yang akan mewujudkan kemajuan ke arah sasaran untuk dipantau dan dievaluasi. Jadi pada prinsipnya bahwa motivasi kerja disini yang dimaksudkan adalah suatu pekerjaan yang dihasilkan dalam memberikan pelayanan dengan tepat motivasi kerja yaitu menyelesaikan pekerjaan sesuai rencana dengan memenuhi standar hasil yang telah ditentukan.

Hasil penelitian, responden mengemukakan bahwa dengan berpedoman pada motivasi kerja, maka hasil kerja seseorang dalam melaksanakan pelayanan akan meningkat, maka segala yang dikerjakan dapat diselesaikan sesuai jadwal yang telah ditentukan, dengan menganut sistem efektivitas dan efisiensi kerja maka segala pekerjaan dalam memberikan pelayanan dapat terlaksana sesuai rencana yang telah ditentukan. Kesesuaian dengan hasil kerja seseorang dapat mengurangi pemborosan baik waktu maupun pembiayaan dalam artian ekonomi.

Kemudian dalam memberikan pelayanan bahwa motivasi kerja pegawai relatif belum optimal karena pekerjaan yang seharusnya dipertanggung jawabkan sesuai waktu yang ditetapkan, tetapi tidak dilaporkan sesuai dengan waktu yang ditetapkan, sehingga nampak bahwa pekerjaan yang dilaksanakanpun terkadang mengalami keterlambatan dalam penyelesaiannya, hal ini karena pegawai relatif kurang mau berinisiatif untuk melaksanakan pekerjaan sesuai target waktu yang ditetapkan, sehingga pekerjaan dilaksanakan sebagaimana kebiasaan-kebiasaan yang telah ada, dan telah membudaya, sesuai hasil penelitian bahwa pegawai sering menunda pekerjaan yang dibebankan kepada mereka karena banyak pekerjaan yang mereka kerjakan pada waktu yang bersamaan.

Dari tabel 5.16. dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban responden pada Variabel Prestasi kerja pegawai adalah cukup yaitu

sebesar 67,20% atau masuk pada kategori cukup dari seluruh pertanyaan pada Variabel Prestasi kerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Prestasi kerja pegawai berkaitan dengan indikator-indikator dari pembentuk Variabel Prestasi kerja pegawai telah dilaksanakan, namun belum optimal.

Dengan demikian, Prestasi kerja merupakan bagian dari proses pengendalian sebuah organisasi atau unit organisasi. Intinya proses pengukuran Prestasi kerja merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan, sehingga mampu memantau roda organisasi agar dapat berjalan sesuai tujuan yang direncanakan. Sehingga apabila terdapat penyimpangan dan kelemahan kepribadian sehingga mengakibatkan efektif atau tidaknya pelayanan yang ada, perlu dikaji lebih mendalam seberapa jauh faktor tersebut memberi dampak terhadap kondisi tertentu. Jadi pada prinsipnya bahwa Prestasi kerja disini adalah untuk membangkitkan suatu hal yang belum terungkap untuk menjadi bahan pemacu keberhasilan daripada tujuan program dalam memberikan pelayanan yang telah ditetapkan.

Memperhatikan pendapat dan tujuan Prestasi kerja sebagaimana tersebut, bahwa dalam proses pengendalian keinginan untuk berprestasi, Prestasi kerja mempunyai peran yang sangat kritis dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, dan sebagai dasar evaluasi kerja, bagi pegawai program. Untuk menentukan Prestasi kerja pegawai, maka dilakukanlah penilaian Prestasi kerja. Penilaian Prestasi kerja dalam memberikan pelayanan merupakan penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagaimana organisasi menerapkan program berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, mampu untuk dapat mencapainya dengan baik.

Kualitas Prestasi kerja juga dapat diukur dengan penetapan sasaran hasil dengan syarat yaitu sasaran individual harus mendukung pencapaian sasaran tingkat yang lebih tinggi dan diupayakan untuk disepakati oleh pihak yang berkepentingan secara langsung serta sasaran hasil itu dapat dicapai dengan tidak terlalu sulit dan tersedianya indikator Prestasi kerja kerja kelompok yang dapat diukur untuk setiap sasaran yang akan mewujudkan kemajuan ke arah sasaran untuk dipantau dan dievaluasi. Jadi pada prinsipnya bahwa Prestasi kerja kerja disini yang dimaksudkan adalah suatu pekerjaan yang dihasilkan dalam memberikan pelayanan dengan tepat Prestasi kerja kerja sesuai rencana dengan memenuhi standar hasil yang telah ditentukan.

Kemudian pegawai yang bersangkutan memperhatikan Prestasi kerja bertujuan untuk bekerja secara maksimal dalam memberikan pelayanan agar pekerjaan yang dilaksanakannya dapat berkualitas, dalam artian bahwa kalau pekerjaan yang dilaksanakan mendapat penghargaan dan pengakuan kemampuan maka akan diberi berbagai kesempatan untuk lebih mengembangkan manusianya, untuk mempertahankan kualitas kerjanya.

Menurut penulis bahwa kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya sangat mempengaruhi terhadap peningkatan Prestasi kerja pegawai, dengan demikian bahwa pegawai yang mempunyai Prestasi kerja tinggi dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan sendirinya dapat meningkatkan hasil kerja yang baik, sebab pegawai dapat memberikan standar waktu dalam memberikan pelayanan kepada pemakai layananstandar sesuai program yang telah dicanangkan, dengan harapan pada evaluasi akhir dalam memberikan pelayanan dapat berhasil dengan baik.

Hasil penelitian, responden mengemukakan bahwa dengan berpedoman pada Prestasi kerja seseorang dalam melaksanakan pelayanan, maka segala yang dikerjakan dapat diselesaikan sesuai jadwal yang telah ditentukan, dengan menganut sistem efektivitas dan efisiensi kerja maka segala pekerjaan dalam memberikan pelayanan dapat terlaksana sesuai rencana yang telah ditentukan. Kesesuaian dengan hasil kerja seseorang dapat mengurangi pemborosan baik waktu maupun pembiayaan dalam artian ekonomi.

Seperti telah dikemukakan pada pembahasan sebelumnya bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, secara statistik telah teruji. Namun penelitian ini tidak berhenti pada perhitungan angka-angka saja, karena pada hakekatnya analisis statistik hanya dapat menentukan penerimaan atau penolakan hipotesis penelitian.

Sesuai hasil wawancara dengan Kepala Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan olahraga Kabupaten Konawe Utara, mengatakan bahwa :

Pada umumnya pegawai belum mengetahui keinginan-keinginan pimpinan dalam hal ini penerapan gaya kepemimpinan, mereka pada umumnya hanya bekerja tanpa target yang jelas dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, hal tersebut karena pada umumnya pegawai belum mau berubah walaupun pimpinan telah berupaya untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai kalau pegawai itu sendiri yang belum menyadari maka prestasi kerja yang diinginkan oleh pimpinan tidak akan terwujud. (Hasil wawancara Juli 2015).

Dengan demikian sesuai hasil penelitian, maka Gaya kepemimpinan

mempunyai hubungan secara signifikan dan positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan olahraga Kabupaten Konawe Utara, dengan tingkat pengaruh yaitu mempunyai hubungan cukup berarti, Gaya kepemimpinan pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan olahraga Kabupaten Konawe Utara, variabel gaya kepemimpinan seluruh pekerjaan yang harus dilaksanakan bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi yaitu mempermudah dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Sesuai hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan olahraga Kabupaten Konawe Utara, akan dibahas secara parsial sesuai dimensi-dimensi pembentuk gaya kepemimpinan yaitu : gaya kepemimpinan telling, gaya kepemimpinan selling, gaya participating dan gaya kepemimpinan delegating.

Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan yang ada pada individu yang dapat ditingkatkan melalui dorongan dari dalam untuk dapat bermanfaat buat orang lain. Sehubungan dengan menonjolnya unsur manusia dalam administrasi, maka wajar bila pemikiran administrasi modern dewasa ini banyak diorientasikan pada faktor manusia sebagai unsur terpenting dari pada administrasi. Pola pemikiran ini pula yang melahirkan aliran atau filsafat terbaru dalam administrasi yang kini lazim disebut *people centered mangement* yaitu filsafat administrasi yang secara rasional dan realistis meyakini bahwa sukses tidaknya suatu proses administrasi sebagian besar ditentukan oleh faktor manusia yang terlibat dalam proses administrasi. Sehingga dalam prinsip maupun pegawaiian daripada prinsip administrasi, faktor manusia perlu dijadikan bahan pertimbangan yang utama.

Sesuai hasil wawancara dengan Sekretaris Dinas Pendidikan, Pemuda dan

olahraga Kabupaten Konawe Utara, mengatakan bahwa :

Pada umumnya pegawai yang mempunyai pimpinan yang bergaya kepemimpinan telling, mereka tidak menyukainya sebab pimpinan disini lebih otoriter dalam memberikan perintah atau pekerjaan kepada bawahan sehingga pegawai kurang menyukai pemimpin yang bergaya kepemimpinan otokratis tersebut. Hal ini dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai abdi negara dibandingkan pegawai yang mempunyai pemimpin yang bergaya kepemimpinan selain otokratis dalam melaksanakan tugas-tugasnya, hal tersebut disadari bahwa masih ada pegawai yang belum mau berubah meningkatkan prestasi kerjanya dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai pegawai, sehingga mereka yang belum mau berubah kurang mendapat perhatian dari pimpinan. (Hasil wawancara Juli, 2015).

Dengan demikian didukung oleh pendapat Winardi, 2002:1, bahwa gaya kepemimpinan berkaitan dengan alasan-alasan atau hal-hal yang telah mendorong atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu. Pentingnya gaya kepemimpinan karena gaya kepemimpinan adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja giat. Prestasi kerja yang dicari oleh organisasi dari seseorang tergantung dari kemampuan, gaya kepemimpinan, dan dukungan individu yang diterima.

Kemudian meningkatnya Prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas

Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Konawe Utara, juga telah terlihat karena dengan batas-batas wewenang, kewajiban dan tanggung jawab akan menjadi jelas, sehingga kekacauan, konflik kewenangan kekuasaan, tumpang-tindih atau kecenderungan menghindari tanggung jawab dapat dihindari. Namun sesuai hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat berbagai kelemahan-kelemahan.

Sesuai hasil wawancara dengan Kepala Dinas Pendidikan Pemuda dan olahraga Kabupaten Konawe Utara, mengatakan bahwa :

Pada umumnya pegawai yang diberikan motivasi internal mereka lebih Prestasi kerja dibandingkan pegawai yang tidak diberikan motivasi, hal tersebut karena masih ada pegawai yang belum mau berubah walaupun diberi motivasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya sebagai pegawai, sehingga mereka yang belum mau berubah kurang mendapat motivasi, (Hasil wawancara Juli 2015).

Dengan demikian sesuai hasil penelitian, maka Motivasi kerja pegawai berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan olahraga Kabupaten Konawe Utara, dengan tingkat pengaruh yaitu ada pengaruh tetapi cukup berarti, Motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan olahraga Kabupaten Konawe Utara, variabel motivasi kerja pegawai seluruh pekerjaan yang harus dilaksanakan bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi yaitu mempermudah dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Pembahasan motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan olahraga Kabupaten Konawe Utara, secara parsial sesuai dimensi-dimensi pembentuk

motivasi kerja pegawai yaitu : motivasi internal dan motivasi eksternal.

Sesuai hasil wawancara dengan Sekretaris Dinas Pendidikan Pemuda dan olah raga Kabupaten Konawe Utara, mengatakan bahwa :

Pada umumnya pegawai yang mempunyai motivasi internal lebih Prestasi kerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai abdi negara dibandingkan pegawai yang tidak mempunyai motivasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya, hal tersebut disadari bahwa masih ada pegawai yang belum mau berubah walalupun diberi motivasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya sebagai pegawai, sehingga mereka yang belum mau berubah kurang mendapat perhatian dari pimpinan. (Hasil wawancara Juli 2015).

Dengan demikian didukung oleh pendapat Winardi, (2002:1), bahwa motivasi berkaitan dengan alasan-alasan atau hal-hal yang telah mendorong atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja giat. Prestasi kerja yang dicari oleh organisasi dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima.

Motivasi merupakan kemampuan yang ada pada individu yang dapat ditingkatkan melalui dorongan dari dalam untuk dapat bermanfaat buat orang lain. Sehubungan dengan menonjolnya unsur manusia dalam administrasi, maka wajar bila pemikiran administrasi modern dewasa ini banyak diorientasikan pada

faktor manusia sebagai unsur terpenting dari pada administrasi. Pola pemikiran ini pula yang melahirkan aliran atau filsafat terbaru dalam administrasi yang kini lazim disebut *people centered mangement* yaitu filsafat administrasi yang secara rasional dan realistik meyakini bahwa sukses tidaknya suatu proses administrasi sebagian besar ditentukan oleh faktor manusia yang terlibat dalam proses administrasi. Sehingga dalam prinsip maupun pegawaian daripada prinsip administrasi, faktor manusia perlu dijadikan bahan pertimbangan yang utama.

Dengan demikian sesuai hasil penelitian, bahwa Prestasi kerja pegawai pada Dinas pendidikan Kabupaten Konawe Utara, dapat meningkat apabila motivasi kerja pegawai meningkat baik motivasi internal maupun motivasi eksternal.

Peningkatan prestasi kerja pegawai dalam pelayanan dapat dilaksanakan secara optimal atas apa yang diinginkan, hal tersebut sesuai pendapat Kotler (1997: 36) dan Tjiptono (1997 : 24) sama-sama mendefinisikan kepuasan pelanggan sebagai perasaan senang atau kecewa yang berasal dari perbandingan antara kesannya terhadap Prestasi kerja (atau hasil) suatu produk dan harapan-harapannya.

Dengan demikian bahwa berbagai perspektif dalam melihat prestasi kerja tersebut memperlihatkan bahwa indikator-indikator yang dipergunakan untuk menyusun prestasi kerja ternyata sangat bervariasi. Secara garis besar, berbagai parameter yang dipergunakan untuk melihat prestasi kerja dapat dikelompokkan menjadi dua pendekatan. Pendekatan pertama melihat prestasi kerja pelayanan publik dari perspektif pemberi layanan, dan pendekatan kedua melihat prestasi kerja pelayanan publik dari perspektif pengguna jasa. Hal tersebut disebabkan dalam melihat persoalan prestasi kerja pelayanan publik, terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi secara timbal balik, terutama pengaruh interaksi

lingkungan yang dapat mempengaruhi cara pandang birokrasi terhadap publik, demikian juga sebaliknya.

Dalam suatu organisasi, baik yang berskala besar atau kecil pasti membutuhkan suatu pemimpin. Pemimpin sangat penting kedudukannya dalam suatu organisasi, namun demikian tentunya setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda sesuai kemampuan dan keinginan dari kelompok yang menjadikannya. Dalam kenyataan sehari-hari banyak terdapat kegagalan yang intinya adalah buruknya gaya kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

Menurut penulis bahwa prestasi kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, baik gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan situasional maupun gaya kepemimpinan demokratik, sebab pegawai yang selalu mengikuti terhadap gaya kepemimpinan atasannya dan dapat menyesuaikan terhadap iklim kerja dalam suatu organisasi, maka pegawai tersebut dapat terus meningkatkan kemampuannya dan pada akhirnya dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai tersebut.

Sesuai hasil penelitian tentang variabel gaya kepemimpinan dengan menggunakan teori yang dikemukakan oleh Lewin dalam Bittel (1980:122–123) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah bagaimana seseorang memberikan dorongan atau arahan kepada bawahannya, dan dapat mempengaruhi terhadap prestasi kerja pegawai, kemudian sesuai konsep gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh Hersey dan Blanchard (1996:211) mengemukakan empat gaya kepemimpinan, yaitu: (1) *Telling*, (2) *Selling*, (3) *Participating*, (4) *Delegating*. Kemudian motivasi yang dikemukakan oleh Winardi (2002:1) bahwa motivasi adalah bagaimana seseorang memberikan dorongan atau arahan secara Internal, dan Eksternal, mempunyai pengaruh terhadap

Prestasi kerja pegawai. Kemudian Prestasi kerja pegawai dengan menggunakan teori yang dikemukakan oleh Prestasi kerja kerja dalam penelitian ini dikemukakan pendapat Nan Panjoyo, (1983: 43) yaitu : (1) Kemampuan, (2) Sikap, (3) Ketepatan, (4) Ketelitian, (5) Keterampilan, (6) Keberhasilan, (7) Kerajinan, (8) Inisiatif, (9) Kreatif. Dengan demikian bahwa teori tersebut mendukung dari pada penelitian ini, sesuai hipotesis yang dikemukakan bahwa baik gaya kepemimpinan maupun motivasi kerja pegawai berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai, dengan demikian didukung oleh teori yang dipergunakan.

K. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan, yaitu:

1. Gaya kepemimpinan mempunyai hubungan secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah raga Kabupaten Konawe Utara. Sesuai hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka akan semakin baik pula prestasi kerja pegawai, walaupun hal tersebut belum terwujud sebagaimana yang diharapkan karena pegawai masih ada variabel lain yang mempunyai hubungan tapi tidak diteliti.
2. Motivasi pegawai mempunyai hubungan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Konawe Utara. Pengukuran dimensi-dimensi disiplin pegawai meliputi : (1) Motivasi internal, (2) Motivasi External, berada pada kategori sedang yang berarti bahwa pelaksanaan motivasi pegawai telah dilakukan, namun belum terwujud sebagaimana yang diharapkan karena masih ada pegawai yang belum sepenuhnya menjalankan tugas-

- tugasnya sebagaimana kedudukannya sebagai pegawai negeri sipil.
3. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi pegawai mempunyai hubungan secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Konawe Utara. Dengan demikian bahwa semakin baik gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai maka akan semakin baik prestasi kerja pegawai, walaupun belum terwujud sebagaimana yang diharapkan karena pegawai masih ada variabel lain yang mempunyai hubungan tapi tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Firtmmons, 1994. *Teori-teori Sosial Budaya*, Jakarta: Depdikbud.
- Gibson, Ivancevick. Donnelly. 1988. Terjemahan Djoerban Wahid. *Organisasi dan Manajemen. Perilaku. Struktur. Proses*. Erlangga.
- Greenberg & Baron, (1993) *Produktivitas dan Tenaga kerja Indonesia*, Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas, Jakarta.
- Handoko, Hani T., 2001, *Pengaruh Upah Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*, Yogyakarta, UGM. Press.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2000 *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Heldjrahman,. 1990. *Modern Business Management: A System and Environment Approach*. (terjemahan) New York: Me. Graw Hill Book Company.
- Hidayat, 2001, *Peningkatan Produktivitas Organisasi Pemerintah*, Jakarta, Prisma.
- Irawan, Handi D, 2002. *10 Prinsip Kepuasan Pelanggan*, Jakarta: P.T. Elex Media Komputindo.
- Kotler, P. dan Paul N. Bloom. 1997. *Teknik dan Strategi Memasarkan Jasa Profesional*. Cetakan Pertama. Alih Bahasa Wilhelmus W. Bauwaton.
- Kreitner Robert, Kinicki Angelo, 2003. *Perilaku Organisasi*, Terjemahan Erli Swandy, Jakarta, Salemba Empat.
- Lovelock H. Christopher. 1992. *Managing Services : Marketing, Operations, And Human resources*. Second Edition. Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey.
- Mathis L. and Jhon H.Jackson, 2001, *Manajemen Sumberdaya Manusia (Human Resource Management)*, Jakarta, PT. Salemba Emban Patria.
- Moekijat. 1984. *Prinsip-prinsip Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan*. Bandung : Alumni.
- Moenir, H.A.S. 2003, *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Nitisesmito, Alex, S. 1986. *Manajemen Personalia, (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Jakarta. Cipta Jakarta.
- Riduwan, 2002, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Bandung, Alfabeta.
- Robbins, S.P., 1994. *Organizational Behavior; Concepts, Controversies, Applications*, Seventh Edition, San

- Diego State University, Prentice-Hall International, Inc.
- Samir, Sofyan, 2003, *Motivasi Pegawai dan Pendekatan Manusiawi*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Sedarmayanti, 2001, *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Mandar Maju.
- Setiawan, Abi, 2000, *Pokok-Pokok Organisasi dan Manajemen*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Setyadi, Iwan, 2003, *Memperkenalkan Manajemen Personalia Dalam Praktek*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang P., 2004, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Simamora Henry, 2004, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, STIE., Yogyakarta, YKPN.
- Somantri Ating dan Muhidin Sambas Ali, 2006, *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*, Bandung, Pustaka Setia
- Stoner, James S.D and Charles Wankel, 2006, *Management*, Third Edition, Engelwood Cliffs, New Jersey, Prentice Hall International, Inc.
- Straus dan Leonard, 2004, *Elemen-Elemen Penting Dalam Sistem Pengupahan, Terjemahan : Hasan*, Jakarta, Yayasan Obor Indonesia.
- Subekti, D., 1995. *Displin Organisasi*, Yogyakarta, Lampera.
- Sugiyono, 2005, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Terry, George. R, 2001, *Principles of Management*, Richard D. Irwin Homewood, Illionis di download dari :<http://www.geocitios.com>.

ISSN : 2443-1214

e-JKPP

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

Vol. 1 No. 3 Desember 2015

Diterbitkan Oleh :
Program Pascasarjana
Magister Ilmu Administrasi
Universitas Bandar Lampung

