

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KEPEMUDAAN DAN
OLAHRAGA (PKO) KABUPATEN SIKKA**



SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan pada Jurusan Teknologi Pendidikan
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Muhammadiyah Makassar**

OLEH

SAHRUL

10531 2051 13

**JURUSAN TEKNOLOGI PENDIDIKAN FAKULTAS KEGURUAN DAN
ILMU PENDIDIKAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2018**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi ini atas nama **Sahrul**, NIM 10531205113 diterima dan disahkan oleh panitia ujian skripsi berdasarkan surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 219 Tahun 1440 H/2018 M, Tanggal 06 Desember 2018, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Pendidikan** pada Program Studi Teknologi Pendidikan Jurusan Ilmu Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar pada tanggal 1 Februari 2019.

Makassar, 27 Rabiul Awal 1440 H
06 Desember 2018

Panitia Ujian:

1. Pengawas Umum : **Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM.**
2. Ketua : **Erwin Akib, M.Pd., Ph.D.**
3. Sekretaris : **Dr. Baharullah, M. Pd.**
4. Penguji :
 1. **Dr. H. M. Basri, M.Si.**
 2. **Dra. Hj. Maryati Z, M.Si.**
 3. **Dra. Hj. Muliati Azis, M.Si.**
 4. **Dra. Hj. Muliati Samad, M.Si.**

Disahkan Oleh:
Dekan FKIP Universitas Muhammadiyah Makassar



Erwin Akib, M.Pd., Ph.D.
NBM: 860934



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga (PKO) Kabupaten Sikka

Mahasiswa yang bersangkutan:

Nama : Sahrul
Stambuk : 10531205113
Program Studi : Teknologi Pendidikan
Jurusan : Ilmu Pendidikan
Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Setelah diperiksa dan diteliti, skripsi ini telah memenuhi persyaratan dihadapan tim penguji skripsi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 06 Desember 2018

Ditetujui oleh

Pembimbing I

Pembimbing II

Dra. Hj. Muliani Azis, M.Si.

Dra. Hj. Muliati Samad, M.Si

Diketahui oleh

Dekan FKIP
Unismuh Makassar

Ketua Program Studi
Teknologi Pendidikan

Erwin Akib, M. Pd., Ph. D
NBM 860934

Dr. Muhammad Nawir, M. Pd.
NBM 991323



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
PROGRAM STUDI TEKNOLOGI PENDIDIKAN

SURAT PERNYATAAN

Nama : **SAHRUL**

NIM : 10531 2051 13

Jurusan : Ilmu Pendidikan

Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Judul Skripsi : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai
Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga (PKO)
Kabupaten Sikka**

Skripsi yang saya ajukan di depan tim penguji adalah asli hasil karya sendiri, bukan hasil ciplakan atau dibuatkan oleh orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 06 Desember 2018

Yang Membuat Perjanjiann

SAHRUL
10531 2051 13



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
PROGRAM STUDI TEKNOLOGI PENDIDIKAN

SURAT PERJANJIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **SAHRUL**

NIM : 10531 2051 13

Jurusan : Teknologi Pendidikan

Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Judul Skripsi : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai
Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga (PKO)
Kabupaten Sikka**

Dengan ini menyatakan perjanjian sebagai berikut:

1. Mulai dari penyusunan proposal sampai selesainya skripsi ini, saya yang menyusunnya sendiri (tidak dibuatkan oleh siapapun).
2. Dalam penyusunan skripsi ini yang selalu melakukan konsultasi dengan pembimbingan yang telah ditetapkan oleh pimpinan fakultas.
3. Saya tidak akan melakukan penciplakan (plagiat) dalam penyusunan skripsi saya.
4. Apabila saya melanggar perjanjian seperti butir 1, 2 dan 3 maka saya bersedia menerima sanksi sesuai aturan yang ada.

Demikian perjanjian ini saya buat dengan penuh kesadaran.

Makassar, 06 Desember 2018
Yang Membuat Perjanjiann

SAHRUL
10531 2051 13

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Dijadikan Terasa Indah dalam Pandangan Manusia Cinta Terhadap Apa yang Diinginkan, Berupa Perempuan, Anak-Anak, Harta Benda yang Bertumpuk dalam Bentuk Emas dan Perak, Kuda Pilihan, Hewan Ternak, dan Sawah Ladang. Itulah Kesenangan Dunia, dan Di Sisi Allah-lah Tempat Kembali yang Baik.

(Q.S Al-Imran: 14).

Sungguh Beruntung Orang yang Menyucikan Diri (Dengan Beriman), dan Mengingat Nama Tuhannya, Lalu Dia Sholat.

(Q.S Al-A'la: 14-15)

Dengan segala kerendahan hati kupersembahkan karya sederhana ini sebagai bukti kebaktian dan kecintaanku kepada: kedua orang tuaku, ayahanda Muhiding dan ibunda Arwa yang begitu sabar membesarkanku dengan tulus, penuh kasih sayang, dan selalu mengiringi langkahku hingga harapanku menjadi kenyataan. Almamater, bangsa, dan agamaku yang telah menyertai keberhasilanku. Keluarga dan orang-orang yang selalu mencintai, mendoakan keselamatanku, dengan tulus, serta ikhlas membantuku baik moril maupun materil demi keberhasilanku.

ABSTRAK

Sahrul. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka.* Skripsi, Fakultas Keguruan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar. Pembimbing I Hj. Muliani Azis dan Pembimbing II Hj. Muliati Samad.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian survei yang menjelaskan hubungan antara dua atau lebih variabel. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 54 orang, dan 47 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan angket. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dengan menggunakan presentase dan analisis statistik inferensial menggunakan uji normalitas data, analisis korelasi *product moment*, dan analisis regresi linear sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka berada pada kategori baik ditinjau dari segi indikator gaya kepemimpinan konsultatif, gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan delegatif, dan gaya kepemimpinan direktif. Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka berada pada kategori tinggi ditinjau dari segi indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Berdasarkan analisis korelasi *product moment* diperoleh r-hitung sebesar 0,918 dan r-tabel 0,288 dinyatakan ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka berada dalam kategori tingkat hubungan sangat kuat. Dari hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan yang positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR



Assalamu ‘alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Tiada kata terindah yang patut peneliti ucapkan melainkan ungkapan Alhamdulillah rabbil ‘alamin kepada Tuhan Maha Agung bagi seluruh alam yang senantiasa memberikan kasih sayang serta limpahan nikmat-Nya kepada hamba sehingga penyusunan skripsi dengan judul “ *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka*” dapat diselesaikan dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan akademik guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Jurusan Teknologi Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar. Shalawat serta salam senantiasa peneliti curahkan kepada yang dirindukan, Nabi Muhammad saw beserta keluarganya yang disucikan, para sahabat, dan orang-orang yang senantiasa berada dalam panutan beliau untuk mencari kemaslahatan hingga akhir zaman.

Berbagai rintangan dan hambatan peneliti hadapi dalam penyusunan skripsi ini. Namun, berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan, walaupun masih memiliki berbagai kekurangan. Oleh karena itu, peneliti sangat berharap sumbangan saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Dr. Hj. Muliani Azis, M.Si., sebagai pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan petunjuk dan bimbingan serta saran-saran dalam penyusunan skripsi ini.
2. Dra. Hj. Muliati Samad, M.Si., sebagai pembimbing II yang dengan penuh keikhlasan membimbing, mengarahkan, dan memberikan sumbangan ide sejak penyusunan proposal sampai tahap penyelesaian skripsi ini.
3. Andi Adam, S. Pd., M.Pd. sebagai penasehat akademik yang telah menyumbangkan waktu, pikiran, dan tenaga dalam memberikan arahan, motivasi, dan petunjuk kepada peneliti mulai dari awal perkuliahan hingga pada tahap penyelesaian skripsi ini.
4. Dr. Muhammad Nawir, M. Pd., sebagai Ketua Jurusan Teknologi Pendidikan yang telah memberikan motivasi dan petunjuk atas penyelesaian studi.
5. Erwin Akib, M. Pd., Ph. D., sebagai Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah memberikan izin dan persetujuan melakukan penelitian.
6. Dr. H. Abd. Rahman Rahim, S.E., M.M., sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar dan stafnya yang telah membantu dan memberi kemudahan kepada peneliti dalam penyelesaian studi.
7. Seluruh dosen dalam lingkup Jurusan Teknologi Pendidikan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah membekali peneliti dengan serangkaian ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat.

Penghargaan istimewa dan penghormatan sedalam-dalamnya peneliti ucapkan kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda Muhiding dan Ibunda Arwa. Atas ketulusan doa, cinta, dan kasih sayangnya kepada peneliti, serta dengan penuh kesabaran merawat dan mendidik peneliti hingga sekarang. Peneliti juga mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada Ayahanda Kadir dan Ibunda Piati Atas ketulusan doa, cinta, dan kasih sayangnya kepada peneliti, serta dengan penuh kesabaran merawat dan mendidik peneliti hingga sekarang. Peneliti juga mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada Jumaldin, Saibil, Ismail, Dedy, Waika, Halija, Safika dan Sahabia sebagai saudara/i yang tak pernah lelah memberikan doa dan motivasi kepada peneliti selama mengenyam pendidikan hingga dapat menyelesaikan studi. Terima kasih kepada seluruh keluarga yang tidak sempat disebutkan namanya satu persatu, atas doa dan motivasinya yang tak terhingga kepada penulis.

Terima kasih kepada saudara-saudaraku Forum Komunikasi Mahasiswa Islam Maumere (FOKMIM), Skarda N Lorong. I Community, dan teman-teman terhebat kelas B terkhusus Rizal Arizaldy Ramly, S.Pd, Raiman Lalieha, Anwar Ansyah Bapa Lego, S.Pd, Masdar Harianto, S.Pd, Rukman, S.Pd, Ayyub dan Sadriana Ayu, S.Pd yang akan selalu kukenang, atas segala kebersamaan, motivasi dan bantuannya kepada peneliti serta segenap pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan yang tidak sempat peneliti sebutkan satu persatu.

Semoga segala yang diberikan kepada peneliti bernilai ibadah di sisi Allah SWT. Akhirnya, peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi pribadi peneliti dan pembaca pada umumnya.

Aakhirul kalaam, nuun wal-qolami wa maa yasthuruun. Billahi taufik walhidayah, wassalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Makassar, 06 Desember 2018

Sahrul
10531 2051 13

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
SURAT PERJANJIAN	v
MOTO DAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Pustaka	7
1. Kepemimpinan	9
2. Kinerja Pegawai	28
B. Kerangka Pikir	35

C. Hipotesis	37
--------------------	----

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	39
---------------------------	----

B. Populasi dan Sampel.....	40
-----------------------------	----

1. Populasi.....	40
------------------	----

2. Sampel.....	42
----------------	----

C. Definisi Operasional Variabel	46
--	----

1. Variabel Independen (Variabel X).....	46
--	----

2. Variabel Dependen (Variabel Y)	47
---	----

D. Jenis dan Sumber Data.....	48
-------------------------------	----

1. Data Primer	48
----------------------	----

2. Data Sekunder	49
------------------------	----

E. Teknik Pengumpulan Data	49
----------------------------------	----

1. Pengamatan (<i>Observasi</i>)	49
--	----

2. Wawancara (<i>Interview</i>).....	50
--	----

3. Angket (<i>Quesioner</i>)	50
--------------------------------------	----

F. Teknik Analisis Data	50
-------------------------------	----

1. Analisis Statistik Deskriptif	50
--	----

2. Analisis Statistik Inferensial	51
---	----

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	53
--------------------------	----

1. Gambaran Umum Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka	53
--	----

2. Karakteristik Responden	55
3. Analisis Statistik Deskriptif	57
4. Analisis Statistik Inferensial	62
B. Pembahasan	67
1. Gaya Kepemimpinan	67
2. Kinerja Pegawai	68
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai	68
 BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	70
B. Saran	71
 DAFTAR PUSTAKA	
 LAMPIRAN	
 RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jumlah Populasi Penelitian	40
Tabel 2. Jumlah Sampel Penelitian	44
Tabel 3. Tingkat Interval Koefisien Korelasi.....	52
Tabel 4. Karakteristik Responden	56
Tabel 5. Rangkuman Analisis Data Variabel Gaya kepemimpinan/Indikator.	58
Tabel 6. Rangkuman Analisis Data Variabel Kinerja Pegawai/Indikator.....	61
Tabel 7. Rangkuman Hasil Pengujian Normalitas Data.....	63
Tabel 8. Rangkuman Hasil Pengujian Korelasi <i>Product Moment</i>	64
Tabel 9. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Bagan Kerangka Pikir	37
--------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi baik negeri maupun swasta gaya kepemimpinan selalu berpengaruh pada kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu tolak ukur bagi maju dan mundurnya sebuah organisasi tersebut. Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan kinerja. Manajemen kinerja merupakan suatu siklus yang harus dibangun secara berkelanjutan dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja baik pegawai maupun organisasi secara keseluruhan.

Peningkatan kinerja dapat diukur/dinilai dengan adanya sistem pengukuran kinerja. Menurut Sedarmayanti (2007:195-196), pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan/kegagalan pelaksanaan kegiatan/program. *Robertson* dalam Mahmudi (2010:12), mengungkapkan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, perbandingan hasil kegiatan dengan target, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan. Selain itu, tujuan pengukuran kinerja adalah meningkatkan pelayanan publik dan meningkatkan akuntabilitas. Sistem

pengukuran kinerja dijabarkan dalam indikator-indikator kinerja yang terdapat dalam desain pengukuran kinerja. Kinerja akan menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, dan kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi unit kerja tersebut.

Partisipasi secara luas pada dasarnya merupakan proses organisasional, dimana para anggota organisasi yang dalam hal ini adalah para manajer ikut serta dan mempunyai pengaruh dalam suatu pembuatan keputusan yang berkepentingan dengan mereka.

Sejalan dengan restrukturisasi yang dilakukan, dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin. Untuk itu perlu diperhatikan sikap dasar pegawai terhadap diri sendiri, kompetensi, pekerjaan saat ini serta gambaran mereka mengenai peluang yang bisa diraih dalam struktur organisasi yang baru. Namun tidak dapat dipungkiri juga bahwa perubahan struktur organisasi yang baru dapat mengakibatkan rendahnya kinerja yang dimiliki pegawai yang terlihat dari sering terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan.

Dalam penataan administrasi pemerintahan yang ideal maka dituntut bagi para level pimpinan untuk bisa beradaptasi dengan lingkungan kerja dan kualitas pribadi pemimpin sebagian sangat bergantung pada faktor keturunan dan merupakan disposisi psikofisik/jasmani-rohani yang herediter sifatnya, yaitu berupa: intelegensi, energi, kekuatan tubuh, kelenturan mental, dan keteguhan moral sebagian lagi dipengaruhi oleh lingkungan sosio-kultural dan kondisi zamannya. Sehingga pimpinan itu adalah produk interaksi antara sifat-sifat

karakteristik individual dengan tempaan dan tuntutan situasi zaman, namun kepemimpinan merupakan fenomena kompleks sehingga efektifitas kepemimpinan memerlukan proses yang terencana, teratur berkelanjutan dan berkesinambungan yang harus ditanamkan dan dibina sepanjang masa. Oleh sebab itu titik sentral bagi sebuah organisasi adalah unsur kepemimpinan yang ada di dalamnya.

Indikator keberhasilan seorang pemimpin adalah keberhasilan para pegawainya dalam menyelesaikan tugas dan melaksanakan tanggung jawab yang diberikan, dan hal ini tidak bisa dipisahkan dengan motivasi yang telah diberikan kepada para pegawai, tentunya sebagian besar memotivasi untuk bekerja lebih produktif terletak pada diri pegawai itu sendiri, namun tidak terlepas pula dan pengaruh pimpinannya, dimana pemimpin yang berhasil memberikan contoh akan menciptakan suatu keadaan yang menggerakkan perilaku pegawai ke tujuan yang dapat memberikan pemenuhan kebutuhan dan kepuasannya.

Dinas pendidikan Kepemudaan dan Olahraga (PKO) Kabupaten Sikka sebagai pusat dan kegiatan administrasi pemerintah tentunya harus didukung oleh sumber daya manusia yang handal dibidangnya dan mampu menciptakan budaya kerja yang kondusif agar setiap personil dapat menerjemahkan dengan baik apa yang harus dikerjakan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Untuk menciptakan budaya kerja dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga (PKO) Kabupaten Sikka tentunya membutuhkan figur pemimpin yang dapat mengerti

dan memahami gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan para staf sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi.

Penilaian kinerja terhadap personal dan organisasi secara keseluruhan, merupakan hal yang harus dilakukan untuk mengetahui sudah seberapa besar yang telah dicapai dan bagaimana kebutuhan dari organisasi dan pihak-pihak yang berkepentingan diluar organisasi baik langsung maupun tidak langsung. Melalui penilaian kinerja organisasi akan dapat mengetahui apakah kinerja personal dalam organisasi sudah sesuai dengan yang diharapkan atau masih membutuhkan bantuan dan pihak luar sambil memperbaiki atau meningkatkan kinerja personal dalam organisasi, sehingga apa yang diinginkan dapat dipenuhi.

Peranan seorang pemimpin penting untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan termasuk organisasi pemerintahan Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga (PKO) Kabupaten Sikka terutama berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut *Kerlinger* dan *Padhazur* dalam Regina Reza (2010:15) faktor kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi sebagai instansi

pelayanan publik. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dapat menjadi pedoman yang baik dalam peningkatan kinerja pegawai.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengajukan judul skripsi “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga (PKO) Kabupaten Sikka.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi perumusan masalah adalah: Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga (PKO) Kabupaten Sikka?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga (PKO) Kabupaten Sikka.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan kepada pihak-pihak terkait, seperti Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga (PKO) Kabupaten Sikka, dan mahasiswa sebagai peneliti.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan pemimpin dapat menerapkan gaya kepemimpinan pada pengambilan keputusan sesuai dengan kebutuhan pegawai dalam memperbaiki

kinerja, sehingga Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga (PKO) Kabupaten Sikka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi pihak akademisi, diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti yang ingin mengkaji permasalahan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai secara lebih mendalam.
4. Bagi peneliti, penelitian ini dapat berguna sebagai sarana belajar untuk memahami permasalahan yang menjadi topik kajian.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR, DAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka

Suatu penelitian yang baik, merupakan penelitian hasil dari diri sendiri, tidak boleh ada plagiat terhadap hasil penelitian orang lain. Selain sebagai sumbangan khazanah pengetahuan, suatu penelitian juga harus mampu memberikan informasi baru. Informasi baru tentu saja didapatkan dari penelitian yang baru. Untuk menghindari adanya plagiat dalam suatu penelitian maka diperlukan penelitian relevan.

Berdasarkan tinjauan pustaka yang sudah dilakukan dari berbagai tempat literatur, peneliti menemukan beberapa judul skripsi yang terkait dengan permasalahan serupa. Berikut ini adalah judul skripsi yang terkait:

Pertama, skripsi yang disusun Ricky Randita (2009) seorang mahasiswa Jurusan Departemen Sains Komunikasi dan Pengembangan Masyarakat, Institut Pertanian Bogor dengan judul: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Pemerintahan Kelurahan (Kasus Kelurahan Cipigari, Kecamatan Bogor Utara, Kota Bogor)." Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Lurah dilakuakn dalam berbagai penyelesaian kasus yang dihadapi pegawai seperti masalah keluarga pegawai. Dalam hal tersebut, disetiap penyelesaian masalah, Lurah telah mampu menjalankan kepemimpinan yang baik. Hal tersebut di implementasikan dengan kemampuan Lurah dalam membaca situasi masalah yang dihadapi dan tahap selanjutnya Lurah menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi permasalahan tersebut. Gaya

kepemimpinan yang dominan digunakan Lurah dalam proses pengambilan keputusan berkaitan dengan kegiatan kesejahteraan pegawai adalah gaya adalah gaya kepemimpinan konsultatif. Penerapan gaya kepemimpinan tersebut, telah mampu menghasilkan berbagai keputusan yang berguna berkaitan dengan kegiatan kesejahteraan pegawai, seperti permasalahan yang dihadapi pegawai di dalam keluarganya meliputi kebutuhan hidupnya, ketercukupan sandang, pangan dan papan kebutuhan pegawai.

Kedua, skripsi yang disusun oleh Syaifullah (2012), seorang mahasiswa Jurusan Manajemen, Universitas Islam Negeri Sultasn Pakanbaru dengan judul: “Pengaruh Kepemimpinan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Kabupaten Bangkalis.” Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu hal yang yang relatif baik secara individual maupun organisasi. Pegawai yang sukses merupakan pegawai yang mampu menghasilkan kinerja yang baik atas dasar kepemimpinan yang ia miliki maupun gaya kepemimpinannya.

Berdasarkan dua penelitian relevan yang peneliti temukan, kesamaan dari kedua penelitian tersebut di atas dengan penelitian ini yakni sama-sama meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, sedangkan perbedaannya adalah terletak pada lokasi penelitian, metode dan analisis data yang digunakan dalam penelitian.

1. Kepemimpinan

a. Pengertian Pemimpin

Pada suatu organisasi, pemimpin memiliki peran yang sangat penting demi kemajuan organisasi dimana memegang kekuasaan penting dalam setiap pengambilan keputusan, membuat rencana dasar dalam menentukan tujuan organisasi. Keberhasilan dari suatu organisasi sangatlah ditentukan oleh pemimpin. Menurut *Henry Faiechild* dalam Kartono (1994:33) pemimpin dalam pengertian ialah seorang yang dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha/upaya orang lain atau melalui prestise, kekuasaan dan posisi. Dalam pengertian yang terbatas, pemimpin ialah seorang yang membimbing, memimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya dan akseptansi/penerima secara sukarela oleh para pengikutnya.

Menurut *Oemar* (2005:166) ada 5 (lima) hal yang perlu diperhatikan agar pemimpin dapat berperan baik didalam organisasi yang dipimpinnya, yakni meliputi:

1) Peran sebagai katalisator

Seorang pemimpin harus menumbuhkan pemahaman dan kesadaran orang-orang yang dipimpinnya, agar tindakan yang dilakukan dapat bermanfaat untuk kepentingan semua anggota organisasi. Para anggota merasa bahwa hasil kerja pimpinannya tidak semata-mata menguntungkan dirinya, tetapi menguntungkan semua anggota organisasi secara keseluruhan. Maka pemimpin harus melaksanakan tugas:

- a) Melakukan identifikasi masalah yang dihadapi oleh kelompok, baik masalah intern maupun masalah ekstern. Sebagai contoh masalah intern adalah masalah yang ada didalam organisasi seperti sistem komunikasi, sistem kepemimpinan, dan sistem pengambilan keputusan. Sedangkan masalah ekstern dapat dilihat dari cara melakukan kerjasama antar organisasi.
- b) Merumuskan masalah yang paling penting dan masalah yang sangat sering terjadi dan dihadapi oleh anggota kelompok, misalnya perbedaan persepsi oleh komunikasi yang digunakan kurang jelas sehingga sulit dipahami.
- c) Merumuskan faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya masalah dan mencari berbagai alternatif pemecahannya, misalnya faktor sumberdaya yang langka sehingga alternatif yang ditempuh oleh seorang pimpinan adalah memperbesar sumber daya tersebut.

2) Peran sebagai fasilitator

Seorang pemimpin harus dapat mendorong dan menumbuhkan kesadaran para kelompok di suatu organisasi yang dipimpinnya, agar dapat melakukan perubahan yang diharapkan untuk meningkatkan perkembangan suatu organisasi. Pemimpin harus dapat memberikan berbagai kemudahan bagi para kelompoknya dengan cara:

- a) mengorganisasikan kegiatan para kelompok untuk memudahkan organisasi mencapai tujuannya.
- b) membuat keputusan yang mengacu kepada penyusunan skala prioritas, tugas-tugas yang hendak dikerjakan oleh organisasi dan para kelompoknya

3) Peran sebagai pemecah masalah

Seorang pemimpin harus mampu bertindak cepat, tepat, dan tanggap terhadap masalah yang dihadapi oleh organisasi, dan berusaha memecahkan masalah tersebut dengan cepat. Pemimpin harus mampu menentukan saat dan bentuk pemberian bantuan kepada anggota atau kelompok, sehingga dapat menyesuaikan diri dengan setiap gerak langkah yang dilakukan untuk memecahkan permasalahan yang ada.

4) Peran sebagai penghubung sumber

Seorang pemimpin harus dapat mencari sumber-sumber yang berkenan dengan kondisi dan kebutuhan organisasi. Dengan sumber-sumber tersebut, pemimpin dapat membantu organisasi atau kelompok untuk mengetahui cara-cara pendekatan yang dapat dilakukan untuk memperoleh bantuan yang diperlukan dalam rangka memecahkan masalah yang sedang dihadapi.

5) Peran sebagai komunikator

Seorang pemimpin dapat mengkomunikasikan gagasannya kepada orang lain, yang kemudian disampaikan kepada orang lain secara berlanjut. Bentuk komunikasi harus dilakukan secara dua arah agar gagasan yang disampaikan dapat dibahas secara luas, yang mencakup para pelaksana dan khalayak sasaran perlu menguasai teknik berkomunikasi secara efektif.

Sesuai dengan peran-peran tersebut, seorang pemimpin harus mampu mengelola organisasi. apabila salah satu individu maupun kelompok mempunyai perbedaan pendapat yang kemudian menimbulkan suatu konflik, maka seorang pemimpin harus dapat mengatasi konflik dengan penuh kewibawaan tanpa

memihak salah satu dari mereka yang sedang berkonflik sehingga masalah tersebut dapat segera berkurang atau teratasi dengan baik dan tidak ada yang merasa dirugikan.

b. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan secara harafiah berasal dari kata pimpin. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya.

Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok, mempengaruhi interpretasi pengorganisasian, untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok dari orang-orang di luar organisasi.

Menurut *Josep C.Rost* dikutip oleh *Safaria (2004:3)*, kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi di antara pemimpin dan bawahan yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersama.

Menurut *Robbins (2008:49)* mendefinisikan kepemimpinan “sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan.” Sedangkan menurut *Anoraga* dalam *Sutrisno (2009:214)*, kepemimpinan adalah “kemampuan untuk mempengaruhi

pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpin itu.”

Kepemimpinan merupakan salah faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Pada masa kini banyak sekali yang berpendapat tentang kepemimpinan, yaitu:

- a) Kepemimpinan sebagai seni: menempatkan bakat sebagai faktor penting dan berpengaruh besar terhadap kemampuan mewujudkan, artinya kepemimpinan akan efektif dan efisien bila di tangan orang-orang yang berkualitas, bakatnya besar dan tinggi.
- b) Kepemimpinan sebagai ilmu: lebih menitik beratkan pada proses belajar dan latihan, artinya kepemimpinan akan efektif dan efisien, bila di tangan orang yang terampil/terlatih dan ahli dalam memimpin. Kemampuan itu dapat diperoleh melalui proses belajar dan melatih diri secara intensif.

Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentuka tujuan organisasi, memotivasi perilaku bawahan untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Menjadi seorang pemimpin kerap kali menghadapi perubahan dalam dirinya sebagai hasil proses antara pematangan jiwa dan perubahan yang terjadi diluar dirinya termasuk dalam menghadapi konflik

saat berjalannya suatu organisasi. Konflik merupakan segala macam interaksi pertentangan dan antagonistik antara dua atau lebih pihak.

Mengelola suatu organisasi termasuk didalam mengelola sumber daya manusia, memerlukan prinsip-prinsip manajemen termasuk prinsip dan teori kepemimpinan. Seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dalam memimpin organisasinya, terutama dalam hal manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian seorang pemimpin dalam suatu organisasi merupakan faktor yang menentukan atas keberhasilan organisasi yang dipimpinnya. Menurut *Luther Gulick* sebagaimana dikutip oleh Sutarto (1993:28) tentang pengertian organisasi dalam hubungannya dengan kepemimpinan mengatakan bahwa: *“Organization is the means of interrelating the subdivisions of work by allotting them to men who are placed in a structure of authority, so that to work may be coordinated by orders of superior to subordinates, reaching from the top to the bottom of the entire enterprise.”* (Organisasi adalah alat saling hubungan satuan-satuan kerja yang memberikan mereka kepada orang-orang yang ditempatkan dalam struktur wewenang, sehingga pekerjaan dapat dikoordinasikan oleh perintah para atasan kepada bawahan yang menjangkau dari puncak sampai ke bawah dari seluruh badan usaha).

Dari satu segi kepemimpinan dapat dilihat sebagai instrumen dalam satu organisasi, yang memiliki kekuatan dan kekuasaan tertentu untuk melancarkan kegiatan organisasi dalam mengejar tujuan bersama.

Seorang pemimpin harus dapat memperbaharui diri sendiri untuk mencapai keberhasilan yang tinggi. Jadi, dia tidak hanya berorientasi pada proses.

proses dalam mengembangkan diri terdiri dari beberapa komponen yang berhubungan dengan: 1) pemahaman materi; 2) memperluas materi belajar dan pengalaman; 3) mengajar materi kepada orang lain; 4) mengaplikasikan prinsip-prinsip; 5) memonitoring hasil; 6) merefleksi kepada hasil; 7) menambahkan pengetahuan baru yang diperlukan materi; 8) pemahaman baru; dan 9) kembali menjadi diri sendiri.

Mencapai kepemimpinan yang berprinsip tidaklah mudah, karena beberapa kendala dalam bentuk kebiasaan buruk, misalnya: 1) kemauan dan keinginan sepihak; 2) kebanggaan dan penolakan; dan 3) ambisi pribadi. Untuk mengatasi hal tersebut, memerlukan latihan dan pengalaman yang terus menerus. Latihan dan pengalaman sangat penting untuk mendapatkan perspektif baru yang dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan.

Hukum alam tidak dapat dihindari dalam proses pengembangan pribadi. Perkembangan intelektual seseorang seringkali lebih cepat dibanding perkembangan emosional. Oleh karena itu, sangat disarankan untuk mencapai keseimbangan diantara keduanya, sehingga akan menjadi faktor pengendali dalam kemampuan intelektual. Pelatihan emosional dimulai dari belajar mendengar. Mendengarkan berarti sabar, membuka diri, dan berkeinginan memahami orang lain. Latihan ini tidak dapat dipaksakan. Langkah melatih pendengaran adalah bertanya, memberi alasan, memberi penghargaan, mengancam dan mendorong. Dalam proses melatih tersebut, seseorang memerlukan pengontrolan diri diikuti dengan memenuhi keinginan orang lain.

Mengembangkan kekuatan pribadi akan lebih menguntungkan dari pada bergantung pada kekuatan dari luar. Kekuatan dan kewenangan bertujuan untuk melegitimasi kepemimpinan dan seharusnya tidak untuk menciptakan ketakutan. Peningkatan diri dalam pengetahuan, keterampilan dan sikap sangat dibutuhkan untuk menciptakan seorang pemimpin yang berprinsip karena seorang pemimpin seharusnya tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga emosional.

c. Fungsi Kepemimpinan

Memimpin adalah membimbing suatu kelompok sedemikian rupa, sehingga tujuan kelompok dapat tercapai. Seorang pemimpin tidak bisa asal memimpin, dibutuhkan keterampilan dalam memimpin anggotanya. Salah satu konsekuensi dari seorang yang diangkat menjadi pemimpin adalah harus mempunyai kemampuan dan keahlian yang lebih dibandingkan dengan para anggotanya. Beberapa kemampuan dan keahlian memimpin terdapat dalam fungsi kepemimpinan. Fungsi kepemimpinan memudahkan tercapainya sasaran kelompok. Dalam organisasi modern, fungsi kepemimpinan dapat dilaksanakan oleh beberapa peserta. Dengan demikian untuk menjadi pemimpin yang efektif, seorang pemimpin harus memahami fungsi kepemimpinan terlebih dahulu. Menurut Yuli (2005:167), terdapat lima fungsi kepemimpinan yang hakiki, yaitu:

1) Fungsi Penentu Arah

Keterbatasan sumber daya organisasi mengharuskan pemimpin untuk mengelolanya dengan efektif, dengan kata lain arah yang hendak dicapai oleh organisasi menuju tujuannya harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang ada.

2) Fungsi Sebagai Juru Bicara

Fungsi ini mengharuskan seorang pemimpin untuk berperan sebagai penghubung antara organisasi dengan pihak-pihak luar yang berkepentingan. Peran ini sangat penting karena disadari bersama bahwa tidak ada satu pun organisasi yang dapat hidup tanpa bantuan dari pihak lain.

3) Fungsi Sebagai Komunikator

Berkomunikasi pada hakikatnya adalah mengalihkan suatu pesan dari satu pihak kepada pihak lain. Fungsi pemimpin sebagai komunikator disini lebih ditekankan pada kemampuannya untuk mengkomunikasikan sasaran-sasaran, strategi, dan tindakan yang harus dilakukan oleh bawahan.

4) Fungsi Sebagai Mediator

Konflik-konflik yang terjadi atau adanya perbedaan-perbedaan kepentingan dalam organisasi menuntut kehadiran seorang pemimpin dalam menyelesaikan masalah yang ada. Kiranya sangat mudah membayangkan bahwa tidak akan ada seorang pemimpin yang akan membiarkan situasi demikian berlangsung dalam organisasi yang dipimpinnya dan akan berusaha untuk menanggulangnya. Jadi, kemampuan menjalankan fungsi kepemimpinan selaku mediator yang rasional, objektif dan netral merupakan salah satu indikator efektifitas kepemimpinan seseorang.

5) Fungsi Sebagai Integrator

Semakin tinggi kedudukan seorang dalam hirarki kepemimpinan dalam organisasi, semakin penting pula makna peranannya.

d. Jenis-jenis Kepemimpinan

Banyak teori yang mengungkapkan tentang kepemimpinan, sehingga muncul banyak jenis-jenis kepemimpinan yang dipahami dan juga diterapkan pada saat ini. Semua jenis kepemimpinan juga memiliki kekurangan dan kelebihan sehingga dalam penerapannya perlu memperhatikan banyak hal. Sehubungan dengan itu penulis akan mengemukakan enam jenis atau model kepemimpinan yang ada. Yaitu: 1) Demokratis; 2) Otokratis; 3) Partisipatif; 4) Birokratis; 5) Permisif; dan 6) Bebas.

1) Demokratis

Kepemimpinan demokratis adalah jenis kepemimpinan dimana seorang pemimpin memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Jika ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim. Pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.

2) Otokratis

Jenis kepemimpinan seperti ini akan tampak seperti diktator. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan. Gaya ini ditandai dengan kebergantungan pada yang berwenang dan menganggap bahwa bawahan hanya akan melakukan sesuatu jika diperintah. Umumnya gaya kepemimpinan seperti ini dilaksanakan pada negar-negara yang menganut asas komunis.

3) Partisipatif

Kepemimpinan dengan jenis seperti ini dipakai untuk memotivasi bawahan melalui pelibatan dalam pengambilan keputusan. Pemimpin mengharapkan agar karyawan mampu bekerja sama dalam pencapaian tujuan. Gaya kepemimpinan seperti ini cocok dilakukan pada perusahaan dimana keputusan harus dilaksanakan bersama.

4) Birokratis

Jenis kepemimpinan seperti ini adalah gaya yang patuh terhadap peraturan. Para pemimpin dengan gaya kepemimpinan birokratis menganggap bahwa segala kesulitan akan dapat diatasi jika setiap orang mematuhi peraturan. Suatu sistem adalah hal yang mutlak ada pada gaya kepemimpinan yang umumnya menggunakan cara kepemimpinan birokratis adalah para birokrat yang berada pada perusahaan Negara.

5) Permisif

Kepemimpinan yang mempunyai jenis kepemimpinan permisif akan selalu berkeinginan untuk membuat setiap orang yang berada dalam kelompok puas. Jenis kepemimpinan seperti ini menganggap bahwa bila orang-orang merasa puas dengan diri mereka sendiri dan orang lain, maka dengan demikian organisasi akan berfungsi. Pemimpin yang permisif menginginkan agar setiap orang merasa senang dalam organisasi.

6) Bebas

Jenis kepemimpinan ini pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasinya mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus

dirinya masing-masing, dengan sedikit mungkin pengarahan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi.

Jenis kepemimpinan seperti ini pada umumnya merupakan seorang pemimpin yang berusaha mengelak atau menghindari dari tanggung jawab, sehingga apabila terjadi kesalahan atau penyimpangan, dengan mudah dan tanpa beban mengatakan bukan kesalahan atau tanggung jawabnya karena bukan keputusannya dan tidak pernah memerintahkan pelaksanaannya.

e. Ciri-ciri Kepemimpinan

Pemimpin adalah suatu lakon/peran dalam sistem tertentu, karenanya seorang dalam peran formal belum tentu memiliki keterampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin. Istilah kepemimpinan pada dasarnya berhubungan dengan keterampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang, oleh sebab itu kepemimpinan bisa dimiliki oleh orang yang bukan pemimpin.

Arti pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan/kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan (Kartono, 1994:181).

Pemimpin yang baik diukur dari tindakannya, bukan sekedar pandai berteori, namun miskin pelaksanaan. Ciri yang harus dimiliki seorang pemimpin baik dan ideal adalah sebagai berikut:

1) Jujur

Kejujuran dalam diri seseorang tentunya menjadi point khas yang harus dimiliki seorang manusia, terutama oleh seorang pemimpin. Pemimpin yang jujur menjanjikan keterbukaan dan keluwesan dalam memberikan segala informasi yang mencakup kepentingan kelompok. Kejujuran yang ada dalam diri seorang pemimpin akan menjadi ciri khas tersendiri yang mampu diandalkan oleh anggota. Pemimpin ideal dengan tingkat kejujuran tinggi akan mendapatkan kepercayaan yang luas dari kelompoknya.

2) Cerdas

Kecerdasan adalah titik tentu idealnya yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Kecerdasan merupakan point utama yang menentukan seberapa baik langkah yang diambil oleh seorang pemimpin jika dihadapkan oleh suatu masalah kelompok. Pemimpin ideal adalah pemimpin yang cerdas dalam membawa diri yang didukung dengan keunggulan berfikir dan peka terhadap hal-hal sekitar. Dalam menjalankan tugasnya, seorang pemimpin yang ideal akan mampu berfikir luwes dan memiliki ide-ide segar untuk keberlangsungan kepentingan kelompoknya.

3) Percaya Diri

Seorang pemimpin yang ideal itu punya kemampuan percaya diri yang baik. Disaat-saat penting genting sekalipun, seorang pemimpin bisa mengangkat moral timnya sehingga masalah yang muncul bisa diatasi dengan baik.

4) Mampu berkomunikasi

Kemampuan komunikasi amat penting bagi leader atau seorang pemimpin. Sehingga pesan yang disampaikan bisa jelas. Kemampuan berkomunikasi yang jelas ini juga penting agar pemimpin bisa menyelaraskan semua anggota timnya menuju tujuan yang diinginkan dan harus mampu berkomunikasi dengan cara yang baik dan tepat kepada siapa dia berbicara dan bagaimana dia berbicara.

5) Mampu Mendelegasi

Seorang pemimpin harus mampu mendelegasikan beberapa pekerjaannya. Dia tidak bisa menjadi "*One Man Snow*" atau ingin menjadi yang terdepan. Pemimpin mau dan mampu mendelegasikan pekerjaan-pekerjaannya atau sebagian tanggung jawabnya kepada orang disekitarnya. Percayakan kepada tim yang anda bentuk dan beri mereka tanggung jawab seperti yang anda mau lakukan. Mampu mendelegasikan suatu tugas adalah suatu keahlian khusus yang tidak bisa dimiliki banyak orang.

6) Komitmen

Jangankan seorang pemimpin, seorang bawahan atau follower saja harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap apa yang dia kerjakan. Apalagi bagi seorang pemimpin, itu adalah hal wajib yang harus dimiliki. Tujuan tanpa komitmen adalah sia-sia. Mungkinkah seorang pemimpin tersebut sukses jika dia tidak memiliki komitmen dalam dirinya untuk meraih kesuksesan tersebut? Jika anda memiliki komitmen yang kuat, dan anda berusaha sekuat tenaga untuk mewujudkannya, maka anda akan mendapat respek dari anggota anda. Komitmen

timbul dari hati yang paling dalam, sehingga sangat sulit menggoyahkan komitmen yang sudah sungguh-sungguh dibangun. Komitmen yang memberikan perubahan tanpa campur tangan orang lain.

7) Kreatifitas dan Berinisiatif

Biasanya keputusan yang diambil seorang pemimpin tidaklah mudah. Mereka harus memikirkan dampak positif dan dampak negatifnya. Itu sebabnya para pemimpin selalu punya pertimbangan yang matang untuk memutuskan sesuatu. Disinilah butuh kreatifitas dari seorang pemimpin. Cara belajar untuk memiliki kreatifitas ini adalah dengan berfikir *out of the box*, artinya berfikir dengan cara yang berbeda. Atau istilahnya memiliki sudut pandang yang lain dan berbeda tapi dengan tujuan yang tetap sama.

Tidak hanya kreatif, pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang berani berinisiatif jika dihadapkan dengan suatu masalah. Inisiatifme diri jelas dibutuhkan oleh seorang pemimpin demi terciptanya solusi yang bersifat nyata dan menjanjikan. Pemimpin yang berinisiatif adalah pemimpin yang mampu menggerakkan dirinya sendiri terlebih dahulu memulai segala sesuatunya tanpa adanya paksaan. Dengan sifat inisiatif yang ada dalam diri pemimpin, kekuatan diri dari tiap anggota untuk menjalankan misi kelompok akan terjamin dengan baik.

8) Menjadi Inspirasi

Anda bisa bayangkan ketika anda seorang pemimpin yang memiliki sifat kurang bagus. Anda akan menjadi inspirasi yang buruk bagi orang disekitar anda. Oleh karenanya meilikilah sifat yang baik, dewasa, berwibawa dan mengayomi

agar anda menjadi inspirasi bagi banyak orang. Fokuslah kepada masa depan dan bekerjalah sekuat tenaga untuk mencapai tujuan yang sudah anda komitmenkan dari awal, jangan terpengaruh hal-hal yang fana atau sementara, walaupun kelihatan menyenangkan dan menggiurkan tapi ciri seorang pemimpin besar adalah selalu ada bagian yang lebih baik di depan sana.

9) Bertanggung jawab dan dapat dipercaya

Bertanggung jawab berarti berani untuk menanggung efek dari segala keputusan yang timbul akibat tindakan yang telah dilaksanakan. Selain cerdas dan berinisiatif, seorang pemimpin yang ideal tentunya perlu memiliki sifat bertanggung jawab. Pengambilan keputusan terhadap cara kerja dan pelaksanaan misi suatu kelompok tentunya diputuskan dengan tidak tergesa-gesa. Pemimpin yang bertanggung jawab adalah pemimpin yang tetap teguh dan mampu berfikir taktis untuk menerima segala resiko yang timbul dari keputusan yang diambil.

Pemimpin yang dapat dipercaya adalah pemimpin yang mampu mendamaikan hati semua anggota. Dengan pemimpin yang dapat dipercaya, setiap anggota akan merasa lebih terpacu untuk menyatukan hati dan menciptakan keseragaman kelompok demi terciptanya keutuhan. Karakter yang satu ini tentunya timbul dari seberapa berhasilnya seorang pemimpin dalam menggerakkan anggotanya dan bijak dalam mengambil keputusan. Pemimpin ideal adalah pemimpin yang tanpa perlu berfikir ulang, anggotanya akan dengan kesungguhan hati mampu mempercayai pemimpin tersebut untuk mengambil keputusan.

10) Relat Berkorban

Relat berkorban berarti rela menerjunkanj diri dalam kepentingan kelompoknya dibandingkan dengan kepentingan pribadi. Pemimpin yang relat berkorban akan mampu memfokuskan diri untuk mencapai visi kelompok secara detail. Sifat relat berkorban ini tentunya harus didasari dengan kecerdasan dan kebijakan dari seorang pemimpin. Pemimpin ideal yang relat berkorban akan mampu mengambil keputusan secara tepat tanpa merugikan banyak pihak.

11) Dicintai dan mencintai kelompoknya

Cinta hadir dalam diri seorang pemimpin yang ideal dan juga kelompok yang dipimpinnya. Segala bentuk tingkah laku yang hadir dari seorang pemimpin yang ideal akan selalu diiringi dengan unsur cinta yang akan meminimalisir bentuk kecurangan juga hal-hal buruk lainnya. Kelompok yang dipimpinnya pun akan mampu mencintai pemimpin tersebut tanpa adanya unsur paksaan yang berlebihan. Pemimpin yang ideal jelas akan mampu menciptakan tindakan dengan cinta yang terkoodinir rapih untuk kemajuan.

12) Intuisi

Persoalan dan permasalahan tidaklah selalu mudah diselesaikan. Selalu ada jalan terjal yang paling sulit untuk dilalui. Bagi seorang pemimpin sejati, mereka pasti memiliki intuisi yang peka. Mereka mampu melihat resiko-resiko apa yang terberat ketika mereka mengambil suatu keputusan. Milikilah intuisi yang baik dalam mengambil keputusan penting.

13) Humoris

Seorang pemimpin (*Leader*) yang hebat itu biasanya juga dilengkapi dengan selera humor yang baik. Mereka bisa membuat timnya tetap tertawa sekalipun mungkin sedang dilanda masalah. Ini penting agar masalah yang timbul tidak menjadi beban, namun tetap bisa diselesaikan dengan hati tenang.

f. Gaya Kepemimpinan

Dalam menghadapi perubahan lingkungan, suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang tanggap, kritis dan berani mengambil keputusan strategi untuk mencapai organisasi yang kompetitif. Seorang pemimpin mempunyai strategi untuk mengarahkan dan memotivasi bawahan agar secara sadar terlibat dalam kerjasama untuk mencapai tujuan. Perilaku kepemimpinan yang ditampilkan dalam proses manajerial secara konsisten disebut gaya (*style*) kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dimaksudkan sebagai cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompoknya. Dengan demikian, gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin berperilaku secara konsisten terhadap bawahan sebagai kelompoknya.

Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, mementingkan hubungan kerjasama, dan mementingkan hasil yang dapat dicapai dengan segala situasi.

Gaya kepemimpinan diterapkan bergantung pada tingkat kematangan atau kedewasaan bawahan dan tujuan yang ingin dicapai. Bawahan sebagai unsur penting yang terlibat dalam pencapaian tujuan mempunyai perbedaan dalam hal

kemampuan, kebutuhan dan kepribadian, sehingga pendekatan yang dilakukan pemimpin sesuai dengan tingkat kematangan bawahan.

Menurut *Hersey* dan *Blanchard* dikutip oleh Wahyudi (2011:3) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif itu berbeda-beda sesuai dengan tingkat kematangan bawahan. Kematangan atau kedewasaan menurutnya bukan dalam arti usia atau stabilitas emosional melainkan keinginan untuk berprestasi, kesediaan untuk menerima tanggung jawab, dan mempunyai kemampuan serta pengalaman yang berhubungan dengan tugas. Dengan demikian tingkat kematangan bawahan, dan situasi tempat sangat berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat (Thoha, 2013:139). Kebanyakan orang menganggap gaya kepemimpinan merupakan tipe kepemimpinan. Hal ini antara lain dinyatakan oleh Siagian (2003:139) bahwa gaya kepemimpinan seseorang adalah identik tipe kepemimpinan orang yang bersangkutan.

Wahjosumidjo (1987:11) mengatakan bahwa perilaku pemimpin dalam proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah sesuai dengan gaya kepemimpinan seseorang. Gaya tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Gaya kepemimpinan konsultatif, adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan oleh pemimpin setelah mendengarkan masukan/saran dari bawahan.

- 2) Gaya kepemimpinan partisipatif, 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.
- 3) Gaya kepemimpinan delegatif, 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.
- 4) Gaya kepemimpinan direktif, 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.

Dari keempat indikator gaya kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa dalam penerapan gaya kepemimpinan tidak ditemukan pemimpin yang murni memiliki salah satu gaya kepemimpinan yang telah disebutkan di atas. Sebenarnya tidak ada gaya kepemimpinan yang terbaik, artinya pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengadaptasikan gayanya agar sesuai dengan situasi tertentu.

2. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan. Kinerja pada hakikatnya merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau

pekerjaannya, sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Kinerja juga dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja.

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat *tangible* (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau *intangible* (tidak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik, yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai.

Menurut Mangkunegara (2000:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2007:260), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan

organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika

Dari pengertian kinerja tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas dari seseorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Tercapainya suatu kinerja seseorang atau pekerja karena adanya upaya dan tindakan yang dihasilkan. Upaya tersebut yaitu berupa hasil kerja (kinerja) yang dicapai oleh pekerja. Kinerja dapat dihasilkan dari pendidikan, pengalaman, kerajinan, profesionalisme. Pendidikan adalah modal dasar dan utama seorang pekerja dalam mencari kerja dan bekerja. Pengalaman dalam bekerja berkaitan dengan masa kerja karyawan, semakin lama seseorang bekerja pada suatu bidang pekerjaan maka semakin berpengalaman orang tersebut, dan apabila seseorang telah mempunyai pengalaman kinerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu, maka ia mempunyai kecakapan atas bidang pekerjaan yang ia lakukan. Profesionalisme adalah gabungan dari pendidikan dan pengalaman kerja yang diperoleh oleh seorang pekerja. Ada beberapa hal untuk membangun mentalitas profesional menurut *Jansn* (2007:289), salah satunya adalah mentalitas mutu yaitu seorang profesional menampilkan kinerja terbaik yang mungkin, mengusahakan dirinya selalu berada di ujung terbaik (*cutting edge*) bidang keahlian, standar kerjanya yang tinggi yang diorientasikan pada ideal kesempurnaan mutu.

Menurut Sedarmayanti dalam Gatot Subrata (2009:38), ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja atau prestasi kerja adalah faktor

kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor kemampuan di dapat dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) sedangkan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) dalam menghadapi situasi kerja.

Adapun menurut *Mathis dan Jackson* (2009:340), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: 1) Kemampuan mereka; 2) Motivasi; 3) Dukungan yang diterima; 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan; dan 5) Hubungan mereka dengan organisasi.

c. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan suatu langkah yang harus dilakukan dalam upaya meningkatkan organisasi. Melalui pengukuran kinerja tingkat capaian kinerja dapat diketahui. Dalam memberikan pemahaman tentang pengukuran kinerja banyak pendapat dari para pakar, diantaranya: Menurut Nawawi (2013:233), mengemukakan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran (*goals and objectives*).

Sedangkan mengenai ukuran-ukuran kinerja pegawai, *Robbins* (2008:355) menjelaskan secara rinci sejumlah aspek yang meliputi:

1) Kuantitas kerja, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.

Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

- 2) Kualitas kerja, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kuantitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan,” yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Dalam suatu organisasi pegawai dituntut untuk mampu menunjukkan kerja yang produktif, untuk itu pegawai harus memiliki ciri individu yang produktif. Ciri ini menurut Sedarmayanti (2001:51), harus ditumbuhkan dalam diri pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Adapun ciri-ciri atau karakteristik dari individu produktif antara lain: 1) kepercayaan diri; 2) rasa tanggung jawab; 3) cinta terhadap pekerjaan; 4) pandangan ke depan; 5) mampu menyelesaikan persoalan; 6) penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah; 7) memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungan; dan 8) kekuatan untuk menunjukkan potensi diri.

Dari beberapa pendapat para ahli yang dikemukakan di atas, maka disimpulkan bahwa pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan/program/kebijaksanaan sesuai dengan sasaran dan tujuan telah ditetapkan guna mewujudkan visi dan misi instansi pemerintah. Pengukuran kinerja berperan sebagai alat komunikasi dan alat manajemen untuk memperbaiki kinerja organisasi.

Berhasil atau tidaknya organisasi pemerintah dalam pencapaian hasil dengan pendekatan akuntabilitas sangat dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai

secara individual maupun secara kelompok, dengan asumsi bahwa semakin baik kinerja pegawai, maka diharapkan kinerja organisasi pemerintah akan semakin baik.

d. Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Dilingkungan sebuah organisasi/perusahaan setiap pegawai atau bawahan perlu dievaluasi kinerjanya untuk mengetahui kontribusinya dalam mencapai tujuan, baik tujuan operasional maupun tujuan ideal atau strategi yang telah ditetapkan. Pelaksanaan evaluasi kinerja yang efektif dan efisien harus dilaksanakan sebagai satu sistem.

Dalam kondisi seperti itu berarti kinerja perlu dikelola atau dibentuk dalam suatu wadah manajemen yang dikepalai oleh seseorang pemimpin. Pemimpin dapat menentukan gaya kepemimpinan yang dikehendaki sesuai dengan lingkungan kerja pegawai atau bawahannya.

Gaya 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, gaya kepemimpinan dapat menentukan pegawai untuk bekerja lebih giat, lebih baik, lebih jujur dan bertanggung jawab penuh atas tugas yang diembannya sehingga meraih pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Gaya kepemimpinan yang dilaksanakan oleh seorang pemimpin tidak akan efektif dan efisien tanpa kegiatan evaluasi kinerja atau evaluasi berbasis kompetensi, karena hasilnya merupakan informasi yang menjadi dasar dalam

merancang dan menindaklanjuti kegiatan organisasi atau badan usaha dimasa mendatang.

Sesuai dengan Hadari (2006:189) dalam bukunya menyatakan bahwa sistem manajemen kerja dapat diartikan bahwa apapun gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin tersebut harus dapat mengidentifikasi, mengatur atau menilai, sesuai dengan kondisi pegawai masing-masing, sebagai contoh:

- 1) Pemimpin mengidentifikasi kinerja berarti menetapkan aspek-aspek yang perlu diungkapkan atau dinilai dalam kegiatan pelaksanaan suatu jabatan pekerjaan, dengan memasukannya kedalam instrumen evaluasi kinerja yang akan dipergunakan. Dengan demikian pula tidak sama antara bidang kerja atau jabatan yang satu dengan yang lain. Perbedaan aspek-aspek yang dinilai pasti terjadi apabila yang dilakukan adalah penilaian berbasis kompetensi.
- 2) Pemimpin mengukur atau menilai dengan cara mengamati atau menginterview atau cara lain, yang diikuti dengan memberikan interpretasi atau kategori mengenai aspek yang dinilai dengan memberikan angka atau skor interval 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) dengan pernyataan sangat baik, baik, sedang, buruk, dan sangat buruk.
- 3) Seorang pemimpin mampu mendorong kegiatan yang bersifat motivasi pada setiap pegawai atau bawahannya. Selain itu harus dapat memberi tahu bahwa kinerja atau kompetensinya akan dinilai atau diberikan penghargaan. Dengan demikian diharapkan pegawai atau bawahan tersebut akan terus berusaha dan termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dengan tujuan yang telah ditetapkan.

- 4) Pemimpin yang baik harus dapat memperbaiki, membimbing dan memotivasi pegawai atau bawahannya untuk terus memperbaiki kinerjanya dalam perusahaan dengan atau tanpa bantuan pihak lain.
- 5) Pemimpin harus memberikan sanksi atau hukuman yang tidak menyenangkan bagi pegawai setelah berulang-ulang kali mempunyai kinerja atau kompetensi yang buruk dan tidak mau memperbaikinya. Sebaliknya pemimpin harus dapat memberikan ganjaran yang menyenangkan apabila pegawai atau bawahannya tersebut mempunyai kinerja atau kompetensi yang baik dan terus meningkat.

Dari teori tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harusnya mempunyai kemampuan mengidentifikasi kinerja pegawai dengan menilai berbagai kegiatan operasional yang dilakukan pegawai dengan cara memasukkannya kedalam instrumen evaluasi kerja. Setelah itu pemimpin harus mampu memotivasi, membimbing dan memperbaiki kemampuan kinerja pegawai sesuai dengan tujuan perusahaan.

Apabila terdapat pegawai yang berulang kali mempunyai kinerja atau kompetensi yang buruk dan tidak mau memperbaiki maka pemimpin harus dapat memberikan hukuman atau sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku, demikian pula sebaliknya.

B. Kerangka Pikir

Gaya 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

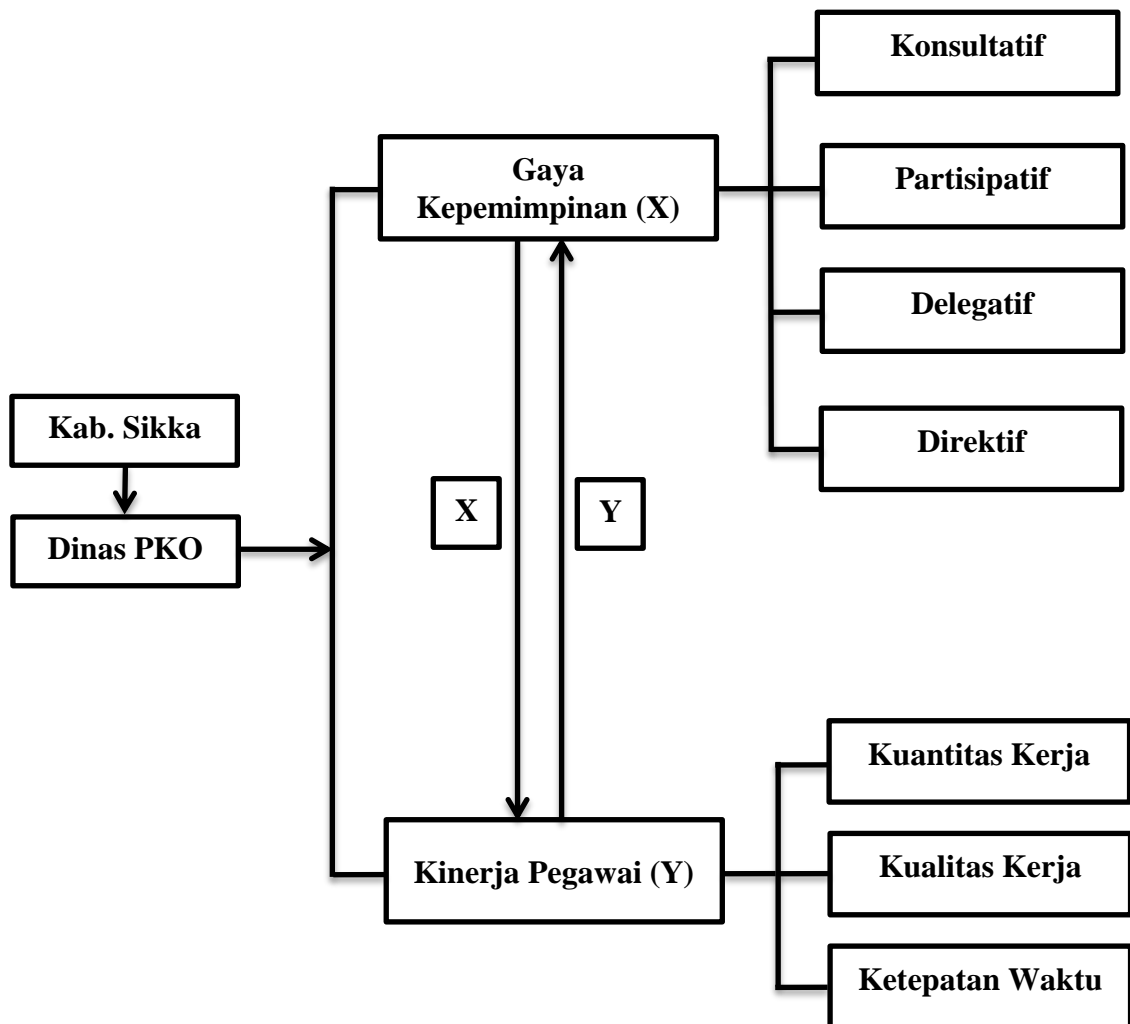
yang telah ditetapkan. Artinya, gaya kepemimpinan dapat menentukan pegawai untuk bekerja lebih giat, lebih baik, lebih jujur dan bertanggung jawab penuh atas tugas yang diembannya sehingga meraih pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

Berikut ini dikemukakan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini untuk memahami fenomena kepemimpinan pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga (PKO), khususnya tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin dalam suatu organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yang diterapkan digolongkan dalam tiga kategori yaitu: 1) faktor karakteristik pemimpin; 2) faktor karakteristik pegawai; dan 3) faktor situasi. Gaya kepemimpinan yang digunakan seorang pemimpin memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Untuk kepentingan penelitian ini, kinerja pegawai dipandang sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Ukuran-ukuran kinerja pegawai ini meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

Kinerja pegawai selain dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpinnya (Kepala Dinas PKO), juga dipengaruhi oleh karakteristik pegawai yang bersangkutan serta situasi yang terdapat pada lingkup organisasi.

Gambar 1: Bagan Kerangka Pikir



C. Hipotesis

Hipotesis yaitu kesimpulan sementara, tetapi kesimpulan belum final, masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis adalah suatu jawaban sementara atau dugaan sementara dimana ada kemungkinannya benar dan kemungkinan salah. Bila data diperoleh disimpulkan bahwa hipotesis itu benar, maka sudah berhenti menjadi “tesis” atau “tesa.” Karena yang dimaksud dengan tesa adalah “kebenaran.” Sedangkan yang dimaksud dengan hypo adalah “di bawah.” Jadi

hipotesis menurut penulis adalah jawaban sementara atau jawaban yang masih perlu dibuktikan kebenarannya, sehingga dapat ditemukan suatu jawaban atau pendapat.

Pada dasarnya hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang sebenarnya dapat diuji berdasarkan variabel penelitian. Dengan demikian dapat dikatakan hipotesis merupakan suatu anggapan berdasarkan pada pemikiran sebagaimana mestinya. Dari uraian di atas, penulis dapat berkesimpulan sementara terhadap pokok permasalahan penelitian yaitu:

Ho : Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka.

Ha : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yaitu penelitian survei. Survei adalah metode riset dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Tujuannya untuk memperoleh informasi tentang sejumlah responden yang dianggap mewakili populasi tertentu.

Secara umum metode survei terdiri dari dua jenis, yaitu *deskriptif* dan *eksplanatif (analitik)*. Dan penelitian ini termasuk dalam penelitian survei eksplanatif (analitik) jenis survei ini digunakan bila periset ingin mengetahui mengapa situasi atau kondisi tertentu terjadi atau apa yang mempengaruhi terjadinya sesuatu. Periset tidak sekedar menggambarkan fenomena itu terjadi tapi telah mencoba menjelaskan mengapa fenomena itu terjadi dan apa pengaruhnya. Dengan kata lain peneliti ingin menjelaskan hubungan antara dua atau lebih variabel.

Pendekatan yang di lakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif deskriptif. Analisis kuantitatif deskriptif, yaitu alat analisis yang menggunakan model statistik dan hasil analisis di sajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Hadari (2001:141) populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, hewan, tumbuhan, gejala atau peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik dapat diambil suatu kesimpulan bahwa populasi merupakan keseluruhan objek penelitian sebagai sumber data. Adapun yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan Pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka (PKO) Kabupaten Sikka, yang berjumlah 54 orang.

Tabel 1. Jumlah Populasi Penelitian

NO	Tingkat Jabatan	Jumlah
1.	Kepala Dinas	1
2.	Sekretaris	1
3.	Kepala Bidang Ketenagaan	1
4.	Kepala Bidang Pembinaan PAUD dan Pendidikan Non Formal	1
5.	Kepala Bidang Pemuda dan Olahraga	1
6.	Kepala Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Pertama	1
7.	Kepala Bidang Pembinaan Sekolah Dasar	1
8.	Kepala Seksi Kelembagaan, Sarana & Prasarana pada Bidang Pemuda dan Olahraga	1
9.	Kepala Seksi Pendidik & Tenaga	1

	Kependidikan pada Bidang Ketenagaan	
10.	Kepala Seksi Peserta didik & Pengembangan Karakter pada Bidang Pembinaan PAUD dan PNF	1
11.	Kepala Seksi Kurikulum dan Penilaian	1
12.	Kepala Seksi Kelembagaan, Sarana & Prasarana pada Bidang Pembinaan SD	1
13.	Kepala Seksi Peserta Didik & Pengembangan Karakter	1
14.	Kepala Seksi Peserta Didik & Pengembangan Karakter pada Bidang Pembinaan SD	1
15.	Kepala Seksi Kurikulum & Penilaian pada Bidang Pembinaan SMP	1
16.	Kepala Seksi Kelembagaan & Sarpras pada Bidang Pembinaan SMP	1
17.	Kepala Seksi Olahraga pada Bidang Pemuda dan Olahraga	1
18.	Kepala Seksi Kurikulum & Penilaian pada Bidang Pembinaan PAUD & PNF	1
19.	Kasubag Umum dan Kepegawaian	1
20.	Kepala Seksi Pendidik & Tenaga Kependidikan SD pada Bidang Ketenagaan	1
21.	Kepala Seksi Kepemudaan pada Bidang	1

	Pemuda & Olahrag	
22.	Kepala Seksi Pendidik & Tenaga Kependidikan SMP pada Bidang Ketenagaan	1
23.	Kasubag. Program Evaluasi dan Pelaporan pada Sekretariat Dinas PKO	1
24.	Kasubag. Keuangan dan Aset pada Sekretariat Dinas PKO	1
25.	Kepala Seksi Kelembagaan dan Sarana Prasarana pada Bidang Pembinaan PAUD & PNF	1
26.	Kepala Seksi Kurikulum & Penilaian pada Bidang Pembinaan SD	1
27.	Staf	28
JUMLAH		54

Sumber Data : Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga (PKO) Kab. Sikka 2018

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari elemen-elemen populasi yang hendak diteliti sehingga informasi apapun yang dihasilkan oleh sampel bisa dianggap mewakili keseluruhan populasi. Menurut Soehartono (2004:57) menjelaskan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti dalam berbagai penelitian kadangkala dikembangkan sebagai era dalam masalah penarikan

sampel. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti Arikunto (2002:109).

Penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple insidental* atau sampling insidental karena teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2013:122). Penentuan sampel dengan menggunakan rumus *Isaac dan Michael* dalam Sugiyono (2014:158):

$$S = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N - 1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

Dimana :

S= Jumlah Sampel

λ^2 = Chi Kuadrat yang harganya tergantung derajat kebebasan dan tingkat kesalahan. Untuk Derajad Kebebasan 1 dan kesalahan 5% harga Chi Kuadrat = 3,841.

N = Jumlah Populasi

P = Peluang Benar (0,5)

Q = Peluang Salah (0,5)

d = Perbedaan antara rata- rata sampel dengan rata-rata populasi. Perbedaan bisa 0,01; 0,05, dan 0,10.

Sehingga sampel yang digunakan:

$$S = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N - 1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q} = \frac{3,841 \times 54 \times 0,5 \times 0,5}{0,05^2(54 - 1) + 3,841 \times 0,5 \times 0,5} = \frac{51,8535}{1,09275} = 47$$

Berdasarkan perhitungan di atas sampel yang diambil dalam penelitian ini sebesar 47 pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga (PKO) Kabupaten Sikka. Sampel penelitian dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Jumlah Sampel Penelitian

NO	Tingkat Jabatan	Jumlah
1.	Kepala Dinas	1
2.	Kepala Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Pertama	1
3.	Kepala Bidang Ketenagaan	1
4.	Kepala Bidang Pemuda dan Olahraga	1
5.	Kepala Seksi Kurikulum & Penilaian pada Bidang Pembinaan SMP	1
6.	Kepala Seksi Kepemudaan pada Bidang Pemuda & Olahraga	1
7.	Kepala Seksi Kelembagaan & Sarpras pada Bidang Pembinaan SMP	1
8.	Kepala Seksi Pendidik & Tenaga Kependidikan SD pada Bidang Ketenagaan	1
9.	Kepala Seksi Kurikulum & Penilaian pada Bidang Pembinaan PAUD & PNF	1
10.	Kepala Seksi Kelembagaan, Sarana & Prasarana pada Bidang Pembinaan SD	1
11.	Kepala Seksi Pendidik & Tenaga Kependidikan SMP pada Bidang Ketenagaan	1

12.	Kepala Seksi Kelembagaan & Sarana Prasarana pada Bidang Pembinaan PAUD & PNF	1
13.	Kepala Seksi Kelembagaan dan Sarana Prasarana pada Bidang Pemuda dan Olahraga	1
14.	Kepala Seksi Pendidik & Tenaga Kependidikan pada Bidang Ketenagaan	1
15.	Kasubag. Keuangan dan Aset pada Dinas PKO	1
16.	Kepala Seksi Kurikulum & Penilaian pada Bidang Pembinaan SD	1
17.	Kasubag. Umum & Kepegawaian pada Sekretariat Dinas PKO	1
18.	Pelaksana Bidang Pendidikan SD	3
19.	Pelaksana Bidang Pembinaan SMP	2
20.	Pelaksana Seksi Keuangan dan Aset	4
21.	Arsiparis	1
22.	Pelaksana Bidang Pembinaan SD	2
23.	Pelaksana Subag Umum dan Kepegawaian	4
24.	Verivikator Keuangan	1
25.	Kepala Seksi Peserta Didik & Pengembangan Karakter pada Bidang Pembinaan PAUD dan PNF	1
26.	Kepala Seksi Peserta Didik & Pengembangan Karakter SMP	1
27.	Kepala Seksi Peserta Didik & Pengembangan Karakter pada Bidang Pembinaan SD	1
28.	Kepala Seksi Olahraga pada Bidang Pemuda dan Olahraga	1

29.	Kasubag. Program Evaluasi dan Pelaporan pada Sekretariat Dinas PKO	1
30.	Bendahara Pengeluaran	1
31.	Pelaksana Bidang Pembinaan TK dan PAUD	1
32.	Pelaksana Sub Bagian Program	1
33.	Pelaksana Bidang Ketenagaan	1
34.	Pelaksana Bidang Pemuda dan Olahraga	1
35.	Admin Dapodik	1
36.	Bendahara Barang	1
37.	Operator Sertifikasi Guru	1
Jumlah		47

Sumber Data : Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga (PKO) Kab. Sikka 2018

C. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2006:60), variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat dua varia yang akan diteliti yaitu:

1. Variabel Independen (Variabel X)

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya dependen (terikat). Dalam penelitian ini variabel independennya adalah gaya kepemimpinan. Indikator yang akan diukur pada variabel ini adalah sebagai berikut:

a. Konsultatif

Kemampuan kepala Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka (PKO) dalam mempengaruhi staf/bawahannya agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara mendengarkan masukan/saran dari bawahan.

b. Partisipatif

Gaya kepemimpinan Kepala Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga (PKO) Kabupaten Sikka dimana memberikan kesempatan pada bawahan untuk ikut secara aktif baik mental, spiritual, fisik, maupun material dalam pekerjaannya.

c. Delegatif

Kemampuan kepala Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga (PKO) Kabupaten Sikka dalam memberikan arahan, keputusan diarahkan kepada bawahan, dan diharapkan anggota organisasi dapat menyelesaikan permasalahan sendiri.

d. Direktif

Gaya kepemimpinan Kepala Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga (PKO) Kabupaten Sikka dalam mempengaruhi bawahan agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara segala kegiatan yang akan dilakukan diputuskan oleh pimpinan semata-mata.

2. Variabel Dependen (Variabel Y)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependennya

adalah kinerja pegawai. Indikator yang akan diukur pada variabel ini adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas Kerja

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat terselesaikan.

b. Kualitas Kerja

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, yakni ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja.

c. Ketepatan Waktu

Mengacu pada penyelesaian tugas, dalam waktu yang diperkenankan.

D. Jenis dan Sumber Data

Dalam menjelaskan mengenai instrument penelitian yang digunakan dalam pengambilan data, terlebih dahulu peneliti menyebutkan dan menjelaskan jenis dan sumber data dimaksud, yang dari data tersebut kemudian nantinya akan dipilih sebagai perhitungan dalam proses analisa yang kemudian dijadikan sebagai kesimpulan dari penelitian tersebut. Adapun jenis dan sumber data yang diperolehnya data tersebut dapat berupa:

1. Data Primer

Sumber data primer adalah data-data yang ditemukan di lapangan dari sumber data utama. Yakni pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga (PKO) Kabupaten Sikka.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang telah lebih dulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang atau instansi diluar dari peneliti sendiri, walaupun data yang dikumpulkan adalah data yang asli. Data sekunder ini dapat diperoleh dari perpustakaan, maupun pihak-pihak lainnya.

Dari uraian mengenai jenis dan sumber data tersebut diatas maka untuk mendapatkan data yang relevan dalam rangka penelitian ini peneliti menggunakan teknik-teknik pengumpulan data seperti yang telah dijelaskan sebelumnya untuk memberikan kepastian jawaban hipotesis yang dibuat.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan hal yang sangat penting untuk memperoleh data yang *valid* yang sesuai dengan kondisi objek yang diteliti. Untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti, peneliti menggunakan beberapa teknik atau metode. Adapun teknik yang peneliti gunakan adalah sebagai berikut:

1. Pengamatan (*Observasi*)

Observasi adalah cara dan teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan mencatat secara sistematis terhadap gejala atau fenomena. Dalam hal ini peneliti lebih banyak menggunakan teknik observasi dengan cara pendekatan dengan suatu harapan bahwa dengan menggunakan cara pendekatan dapat lebih menjaga hubungan baik antara peneliti dan yang diteliti.

2. Wawancara (*Interview*)

Wawancara yaitu melakukan diskusi maupun wawancara secara langsung kepegawai. Perolehan data atau informasi yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan Olahraga (PKO) Kabupaten Sikka dengan harapan dapat memperoleh data yang dibutuhkan.

3. Angket (*Questioner*)

Angket adalah usaha mengumpulkan informasi dengan menyampaikan sejumlah pertanyaan tertulis dengan pilihan jawaban yang sudah disediakan untuk melakukan pilihan atas sejumlah alternatif jawaban yang diberikan oleh peneliti kepada responden, dimana pertanyaan-pertanyaan yang diajukan sebaiknya mengarah pada permasalahan yang menjadi fokus kajian dan tujuan dalam penelitian yang dilakukan tersebut.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis statistik deskriptif dan teknik analisis statistik inferensial yang bertujuan untuk mengkaji variabel penelitian. Dapat digunakan beberapa teknik antara lain :

1. Analisis Statistik Deskriptif

Teknik analisis deskriptif merupakan jenis data yang dimaksudkan untuk mengungkapkan atau mendeskripsikan keadaan atau karakteristik masing-masing variabel penelitian secara tunggal dengan menggunakan analisis distribusi frekuensi, persentase dengan menggunakan rumus Arikunto (2006:245) yaitu:

$$P = \frac{F}{N} 100\%$$

Dimana:

P : Presentase yang dicari

F : Frekuensi

N : Jumlah Responden/Sampel

2. Analisis Statistik Inferensial

a. Uji Normalitas Data

Untuk mengetahui kenormalan suatu data tentang Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai yang telah dikumpulkan, maka dilakukan suatu uji normalitas data.

b. Analisis Korelasi *Product Moment*

Digunakan untuk mengetahui derajat hubungan signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan dan variabel Kinerja Pegawai.

Rumus yang digunakan oleh Sugyono (1997:197) yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Dimana:

r_{xy} : Koefisien korelasi

x_i : Variabel independen

y_i : Variabel dependen

n : Banyak sampel

Sebagai bahan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan berikut ini:

Tabel 3. Tingkat Interval Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Selanjutnya untuk mempermudah menganalisis data dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian sebagai langkah dalam menjawab permasalahan yang dikaji adalah analisis korelasi *product moment*, dan analisis regresi linear sederhana yang akan diolah dengan aplikasi SPSS 16.0.

c. Analisis Regresi linear Sederhana

Analisis Linear Sederhana digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Pada bab ini akan membahas mengenai hasil penelitian: 1) Gambaran Umum Lokasi Penelitian (Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga (PKO) Kab. Sikka); 2) Karakteristik Respon; 3) Analisis Statistik Deskriptif; dan 4) Analisis Statistik Inferensial. Selanjutnya dilakukan pembahasan sesuai dengan hasil penelitian yakni: 1) Gaya Kepemimpinan; 2) Kinerja Pegawai; dan 3) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.

1. Gambaran Umum Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga (PKO) Kabupaten Sikka

Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah yang menitik beratkan Otonomi Daerah dan Peraturan Pemerintahan Nomor 84 Tahun 2000 tentang pedoman organisasi perangkat daerah maka Kabupaten Sikka terdapat Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga yang beralamat di Jalan Mawar No. 12, sebagai penjawab kebutuhan masyarakat dari semua program pemerintah dalam menuntaskan wajib belajar 9 (sembilan) tahun.

Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka termasuk kedalam jajaran pemerintahan daerah. Dalam melaksanakan kegiatannya, sebagaimana organisasi lainnya maka Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka mempunyai organisasi kerja. Organisasi kerja Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka mempunyai tujuan

memajukan pendidikan baik formal, nonformal serta pendidikan masyarakat. Juga membina kebudayaan dan kesenian yang ada di Kabupaten Sikka sebagai asset daerah. Agar tujuan dapat dicapai maka masing-masing bagian dalam organisasi mempunyai tugas dan wewenang. Agar tugas dan wewenang yang ada tidak terjadi kesimpangsiuran maka perlu adanya struktur organisasi.

Sebagai suatu organisasi pada tingkat satuan pendidikan yang mengelolah pendidikan secara formal, Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka mempunyai struktur organisasi. Struktur organisasi menjadi penting bagi suatu organisasi atau instansi. Hal ini dikarenakan dengan adanya struktur organisasi yang baik maka pendelegasian wewenang dan tanggung jawab masing-masing anggota organisasi menjadi lebih jelas dan memperlancar pelaksanaan kegiatan instansi sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

Sumber daya manusia Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka adalah sebanyak 54 orang pegawai, dengan jumlah pegawai laki-laki sebanyak 33 orang dan pegawai perempuan sebanyak 21 orang. Tingkat pendidikan S1 dan S2 adalah sebanyak 29 orang, tingkat pendidikan SMA dan D3 sebanyak 18 orang.

Berdasarkan peraturan Gubernur Nusa Tenggara Timur (NTT) Nomor 9 tahun 2016, Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan bidang pendidikan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantu yang

ditugaskan kepala Daerah. Guna melaksanakan tugas tersebut, Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sikka mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a) Penyusunan program dan pengendalian pendidikan, pemuda dan olahraga.
- b) Perumusan kebijakan teknis di bidang pendidikan, pemuda dan olahraga.
- c) Pelaksanaan kewenangan daerah yang berkaitan dengan pembiayaan, kurikulum, sarana prasarana, pendidikan dan tenaga kependidikan, pengendalian mutu pendidikan, kependidikan dan olahraga.
- d) Pelaksanaan koordinasi perijinan dibidang pendidikan.
- e) Pelaksanaan pelayanan umum sesuai dengan kewenangan.
- f) Pemberian fasilitas penyelenggaraab bidang pendidikan, pemuda dan olahraga Kabupaten/Kota.
- g) Pemberdayaan sumberdaya dan mitra di bidang pendidikan, pemuda dan olahraga.
- h) Pelaksanaan evaluasi pendidikan.
- i) Pelaksanaan kegiatan ketatausahaan.
- j) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Karakteristik Responden

Respon dalam penelitian ini berjumlah 47 orang yang dijadikan sampel untuk penelitian merupakan pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sikka. Dalam penelitian ini karakteristik yang ingin diketahui adalah jenis kelamin, umur, dan tingkat pendidikan responden.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dapat diketahui jumlah karakteristik responden dibagi berdasarkan jenis kelamin, usia respon, dan tingkat pendidikan yang dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Karakteristik Respon

No	Karakteristik	Interval	Responden	Persentase(%)
1	Jenis kelamin	Laki – laki	28	59.6
	Jumlah		47	100.0
2	Umur	<20 tahun	1	2.1
		20 - 39 tahun	9	19.1
		40- 49 tahun	17	36.3
	Jumlah		47	100.0
3	Pendidikan	SMA	13	27.7
		Diploma	5	10.6
		Perguruan Tinggi	27	57.4
	Jumlah		47	100.0

Sumber: Hasil Penelitian, 2018

Dari Tabel 4. terdapat jumlah responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini terdiri dari 28 orang laki-laki dan 19 orang orang perempuan. Melihat perbandingan jumlah tersebut ternyata laki-laki 59.6% lebih banyak dari pada perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan perempuan.

Jika dilihat dari umur, responden berdasarkan rumus di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka sangat beragam. Usia

yang paling muda 19 tahun dan tertua diatas 58 tahun. Ditinjau dari tingkat umur data yang diperoleh diharapkan juga valid dan bisa di pertanggung jawabkan karena dari 47 orang ada 37 orang responden atau 78.8% yang berumur di atas 40 tahun. Pada kriteria umur ini adalah pada masa orang tersebut sangat produktif dalam bekerja. Dan dalam produktivitas yang tinggi sehingga diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Dilihat dari tingkat pendidikan, kebanyakan responden lulusan S1 dengan persentase 57.4% (27 orang). Hal ini menegaskan bahwa pengetahuan yang dimiliki pegawai oleh pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka cukup mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan, dan juga tingkat pendidikan pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka yang cukup tinggi diharapkan mampu untuk menyelesaikan tugas yang di bebaskan kepadanya dengan baik. Ini menunjukkan bahwa kebanyakan lulusan (S1) dituntut untuk menyelesaikan pendidikan S1, sehingga pendidikan dan pengalaman mereka yang cukup tinggi dapat memahami tugas dan tanggungjawab yang harus mereka kerjakan.

3. Analisis Statistik Deskriptif

Untuk memperoleh pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka, maka kedua variabel dibuatkan tabel frekuensi dan persentase. Variabel gaya kepemimpinan (X) diukur dengan menggunakan kategori baik, cukup baik, kurang baik, dan tidak baik. Sedangkan, variabel kinerja pegawai (Y) diukur dengan kategori tinggi, cukup tinggi, rendah dan sangat rendah.

a. Deskripsi Gaya Kepemimpinan

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui gambaran gaya kepemimpinan Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka. Data yang disajikan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh sebagai hasil skor dari angket penelitian yang berkaitan dengan variabel gaya kepemimpinan.

Pada variabel gaya kepemimpinan terdiri atas empat indikator yaitu: 1) gaya kepemimpinan konsultatif; 2) gaya kepemimpinan partisipatif; 3) gaya kepemimpinan delegatif; dan 4) gaya kepemimpinan direktif. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Rangkuman Analisis Data Variabel Gaya Kepemimpinan/Indikator

No.	Indikator	N	N	%	Kategori
1	Gaya Konsultatif	494	564	87,58	Baik
2	Gaya Partisipatif	473	564	83,86	Baik
3	Gaya Delegatif	462	564	82,09	Baik
4	Gaya Direktif	503	564	89,19	Baik
Jumlah		1932	2256	85,63	Baik

Sumber : Hasil Olah Data 2018

Selanjutnya keempat indikator variabel gaya kepemimpinan akan diuraikan sebagai berikut:

1) Gaya Kepemimpinan Konsultatif

Gaya kepemimpinan konsultatif adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan oleh pemimpin

setelah mendengarkan masukan/saran dari bawahan. Gaya kepemimpinan konsultatif menjadi indikator variabel gaya kepemimpinan yang berada pada kategori baik dengan persentase 87,58 persen. Hasil olah data tersebut sejalan dengan hasil wawancara bersama Ibu Ernesta Togo, SE pada tanggal 28 Juni 2018 yang menyatakan bahwa “dalam pengambilan keputusan, pemimpin terlebih dahulu merundingkan kepada para bawahan sebelum menetapkan hasil keputusan yang biasanya dilakukan pada saat rapat.”

2) Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan partisipatif 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 pemimpin dan bawahan. Gaya kepemimpinan partisipatif merupakan indikator variabel gaya kepemimpinan yang berada pada kategori baik dengan tingkat persentase 83,86 persen. Hasil olah data tersebut sejalan dengan hasil wawancara bersama Ibu Ernesta Togo, SE pada tanggal 28 Juni 2018 yang menyatakan bahwa “pimpinan selalu bersama-sama dengan bawahan dalam membuat suatu keputusan.”

3) Gaya Kepemimpinan Delegatif

Gaya kepemimpinan delegatif 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. Gaya kepemimpinan delegatif merupakan indikator variabel gaya kepemimpinan yang berada pada kategori baik dengan tingkat persentase

82,09 persen. Hasil olah data tersebut sejalan dengan hasil wawancara bersama Ibu Ernesta Togo, SE pada tanggal 28 Juni 2018 yang menyatakan bahwa “pimpinan memberikan kebebasan kepada bawahan untuk menentukan sendiri mengenai cara/teknis pelaksanaan pekerjaan yang baik.”

4) Gaya Kepemimpinan Direktif

Gaya kepemimpinan direktif 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. Gaya kepemimpinan direktif merupakan indikator variabel gaya kepemimpinan yang berada pada kategori baik dengan tingkat persentase 89,19 persen. Hasil olah data tersebut sejalan dengan hasil wawancara bersama Ibu Ernesta Togo, SE pada tanggal 28 Juni 2018 yang menyatakan bahwa “pimpinan selalu memberikan secara jelas kepada bawahan tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.”

Berdasarkan hasil analisis data variabel gaya kepemimpinan (X) seperti pada tabel diatas, berada pada kategori baik dengan tingkat persentase sebesar 85,63 persen.

b. Deskripsi Kinerja Pegawai

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka. Data yang disajikan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh sebagai hasil skor dari angket penelitian yang terkait dengan variabel kinerja pegawai.

Pada variabel kinerja pegawai yang menjadi indikator terdiri atas tiga yaitu: 1) kuantitas kerja; 2) kualitas kerja; dan 3) ketepatan waktu. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6 : Rangkuman Analisis Data Variabel Kinerja Pegawai/Indikator

No	Indikator	N	N	%	Kategori
1	Kuantitas Kerja	688	752	91,48	Tinggi
2	Kualitas Kerja	637	752	84,7	Tinggi
3	Ketepatan Waktu	644	752	85,63	Tinggi
Jumlah		1969	2256	87,27	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data 2018

Selanjutnya ketiga indikator variabel kinerja pegawai akan diuraikan sebagai berikut:

1) Kuantitas Kerja

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat terselesaikan. Kuantitas kerja merupakan indikator variabel kinerja pegawai yang berada pada kategori tinggi dengan persentase 91,48 persen. Hasil olah data tersebut sejalan dengan hasil wawancara bersama Ibu Ernesta Togo, SE pada tanggal 28 Juni 2018 yang menyatakan bahwa “para pegawai mampu mencapai target kerja yang ditetapkan Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka.”

2) Kualitas Kerja

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, yakni ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja. Kualitas kerja

merupakan indikator variabel kinerja pegawai berada pada kategori tinggi dengan persentase 84,7 persen. Hasil olah data tersebut sejalan dengan hasil wawancara bersama Ibu Ernesta Togo, SE pada tanggal 28 Juni 2018 yang menyatakan bahwa “para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan dinas.”

3) Ketepatan Waktu

Mengacu pada penyelesaian tugas, dan waktu yang diperkenankan. Ketepatan waktu kerja merupakan indikator variabel kinerja pegawai berada pada kategori tinggi dengan persentase 85,63 persen. Hasil olah data tersebut sejalan dengan hasil wawancara bersama Ibu Ernesta Togo, SE pada tanggal 28 Juni 2018 yang menyatakan bahwa “para pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.”

Berdasarkan hasil analisis data seperti pada tabel diatas variabel Kinerja Pegawai (Y) berada pada kategori tinggi dengan tingkat persentase 87,27 persen.

4. Analisis Statistik Inferensial

a. Uji Normalitas Data

Untuk melakukan analisis data selanjutnya, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian normalitas data sebagai persyaratan yang akan digunakan dalam pengujian hipotesis. Uji normalitas data dimaksudkan untuk mengetahui kenormalan data mengenai gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka.

Kriteri pengujian yang digunakan adalah dengan membandingkan harga *chi* kuadrat hitung dengan *chi* kuadrat tabel. Ketentuan untuk *chi* kuadrat hitung

lebih kecil dari *chi* kuadrat tabel ($X^2_h \leq X^2_t$), maka untuk selanjutnya data dinyatakan terdistribusi normal. Jika terjadi hal sebaliknya, maka data dinyatakan tidak terdistribusi normal. Hasil normalitas data dapat dilihat pada tabel 7, sebagai berikut:

Tabel 7: Rangkuman Hasil Pengujian Normalitas Data Dengan Sig. 5%

Variabel	X^2_{hitung}	X^2_{tabel}	Dk	Ket.
Gaya Kepemimpinan	17,638	22,362	13	Normal
Kinerja Pegawai	14,064	22,362	13	Normal

Sumber : Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 16.0

Berdasarkan analisis uji normalitas data pada tabel diatas, maka diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan dinyatakan terdistribusi normal, karena telah memenuhi persyaratan harga X^2_h (17,638) lebih kecil dari pada X^2_t dengan dk 13 sebesar 22,362. Begitu pula variable Kinerja Pegawai dinyatakan terdistribusi normal, karena telah memenuhi persyaratan harga X^2_h (14,064) lebih kecil dari pada X^2_t dengan dk 13 sebesar 22,368 (Lampiran 13).

b. Analisis Korelasi *Product Moment*

Uji korelasi *product moment* dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka. Adapun rumus yang digunakan oleh sugyono (1997:197) adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i) (\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{47(81463) - (1932)(1969)}{\sqrt{\{47(79996 - (1932)^2)\}\{47(83055 - (1969)^2)\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{(3828761) - (3804108)}{\sqrt{\{3759812 - (3732624)\}\{(3903585 - (3876961))\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{24653}{\sqrt{\{27188\}\{26624\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{24653}{\sqrt{723853312}}$$

$$r_{xy} = \frac{24653}{26904,52}$$

$$r_{xy} = 0,918$$

Adapun lebih jelasnya, hasil analisis *product moment* dapat dilihat pada tabel 8 dibawah ini:

Tabel 8: Rangkuman Hasil Pengujian Korelasi *Product Moment* dengan sig. 5%

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error the Estimate
1	.918 ^a	.843 ^a	.839 ^a	1.40656

a. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan
 Sumber : Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 16.0

Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment*, diperoleh r-hitung sebesar 0,918 yang kemudian di konsultasikan dengan pedoman interpretasi di dapat pada tabel (Interprestasi nilai r pada BAB III), sehingga dikatakan dalam koefisien korelasi berada pada interval 0,80-1,00 dengan tingkat hubungan sangat kuat.

Selanjutnya untuk menguji signifikan hubungan yaitu apakah hubungan yang ditemukan itu berlaku untuk seluruh populasi, maka perlu di uji signifikasinya. Apakah hasil analisis korelasi *product moment* tersebut signifikan atau tidak, maka dibandingkan r-hitung dengan r-tabel dengan taraf signifikan 5% dan responden (N) = 47, maka di peroleh r-tabel sebesar 0,288 (Lampiran 14).

Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment* dinyatakan ada hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka, karena r-hitung (0,918) lebih besar dari pada r-tabel (0,288), maka H_0 di tolak dan H_a di terima.

c. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tujuan dari penggunaan analisis regresi linear sederhana adalah untuk menguji hipotesis yang ada dalam penelitian ini yaitu: di duga ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka. Untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada tabel 9 di bawah ini.

Tabel 9: Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Variabel	B	F _{hitung}	Sig.	T _{hitung}	Sig.
Konstanta	4,549	241,326	0,000	1, 885	0,066
Gaya_Kepemimpinan	908			15,535	0,000

Sumber : Hasil Analisis Statistik Melalui Program SPSS 16.0

Berdasarkan analisis regresi linear sederhana pada tabel diperoleh analisis persamaan regresi untuk nilai $\alpha = 4,549$ dan $\beta = 908$ sehingga persamaan regresinya yang dihasilkan adalah:

$$\hat{Y} = 4,549 + 908 X$$

Dengan konstanta sebesar 4,549, dinyatakan bahwa jika tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan, maka kinerja pegawai sebesar 4,549. Adapun koefisien regresi sebesar 908, dinyatakan bahwa setiap meningkatkan (karena tanda positif) gaya kepemimpinan maka akan meningkat kinerja pegawai sebesar 908. Karena nilai koefisien regresi bernilai positif (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Sementara itu, untuk memastikan apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak (dalam arti variabel X berpengaruh terhadap variabel Y) maka kita dapat melakukan uji hipotesis dengan cara membandingkan nilai signifikan (sig) dengan probabilitas 0,05 atau dengan cara lain yakni membandingkan nilai t-hitung dengan nilai t-tabel.

Adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi dengan melihat nilai signifikan (sig) hasil output SPSS adalah: jika nilai signifikansi (sig) lebih kecil (<) dari probabilitas 0,05, mengandung arti bahwa ada pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih besar (>) dari probabilitas 0,05, mengandung arti bahwa tidak ada pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil output SPSS di atas diketahui nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 lebih kecil (<) dari probabilitas 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa “Ada Pengaruh Gaya

Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka.”

Pengujin hipotesis ini sering disebut juga dengan uji t, dimana dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah: jika nilai t-hitung lebih besar ($>$) dari t-tabel maka ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sebaliknya, jika nilai t-hitung lebih kecil ($<$) dari t-tabel maka tidak ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan output diatas diketahui nilai t-hitung sebesar 15,538. Karena nilai t-hitung sudah diketahui, maka langkah selanjutnya kita akan mencari nilai t-tabel. Adapun rumus dalam mencari t-tabel adalah: $(df = n-k)$. Dari data yang ada bisa diperoleh nilai $df = 47-2= 45$. Sehingga nilai $df = 45$. Hasil perhitungan menggunakan tabel titik persentase distribusi t diketahui nilai t-tabel dengan jumlah variabel dua sisi dan jumlah data sebanyak 47, taraf signifikan dua sisi sebesar 0,025 yaitu 2,014 (Lampiran 15).

Karena nilai t-hitung sebesar 15,538 lebih besar ($>$) dari 2,014, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa “Ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka.

B. Pembahasan

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Berdasarkan hasil penelitian gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan Dinas Pendidikan Kepemudaan dan

Olahraga Kabupaten Sikka berada pada kategori baik dengan tingkat persentase sebesar, 85,63 persen. Hal ini, ditinjau dari indikator 1) Gaya Kepemimpinan Konsultatif; 2) Gaya Kepemimpinan partisipatif; 3) Gaya Kepemimpinan Delegatif; dan 4) Gaya Kepemimpinan Direktif.

2. Kinerja Pegawai

Kinerja pada hakikatnya merupakan hasil kerja secara kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka berada pada kategori tinggi dengan tingkat persentase 87,27 persen. Hal ini, ditinjau dari indikator 1) Kuantitas Kerja; 2) Kualitas Kerja; dan 3) Ketepatan Waktu.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis uji korelasi *product moment*, dinyatakan ada hubungan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka, karena r -hitung (0,918) lebih besar daripada r -tabel (0,288) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini, berarti hipotesis yang diajukan yaitu “ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka,” dinyatakan diterima dengan tingkat pengaruh sangat tinggi.

Secara keseluruhan gaya kepemimpinan yang diterapkan Kepala Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka berjalan dengan baik

dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Pemilihan gaya kepemimpinan yang diterapkan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kepala Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka yang menerapkan gaya kepemimpinan cenderung memberikan contoh teladan yang baik bagi para pegawai, menjadi inspirasi, serta berinteraksi langsung dengan para pegawai mengenai tugas dan pekerjaan masing-masing pegawai.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan (X) Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka berada pada kategori baik dengan tingkat persentase sebesar 85,63 persen. Ditinjau dari indikator gaya kepemimpinan konsultatif, gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan delegatif dan gaya kepemimpinan direktif.
2. Secara umum Kinerja Pegawai (Y) Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka berada pada kategori tinggi dengan tingkat persentase 87,27 persen. Ditinjau dari indikator kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.
3. Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka, dengan tingkat pengaruh yang tergolong dalam kategori sangat kuat, sebagaimana yang diketahui koefisien korelasi 0,918 berada pada interval 0,80-1,00.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang sebelumnya telah diuraikan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Diharapkan Kepala Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka dapat mempertahankan gaya kepemimpinan bahkan dapat ditingkatkan lagi.
2. Kepada para pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka dapat mempertahankan dan meningkatkan aspek kinerjanya baik dalam pelayanannya kepada yang dilayani, integritas, komitmen, kuantitas, kualitas, kedisiplinan serta kerjasama baik itu kepada atasan, rekan kerja, maupun unit kerja lainnya.
3. Disarankan kepada para peneliti yang mengkaji pokok permasalahan yang sama agar menggunakan indikator-indikator lain agar wawasan dan pengetahuan mengenai Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai semakin bertambah serta bagi yang akan meneliti dengan variabel dependen yang sama disarankan untuk menggunakan variabel bebas yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Reza, Regina. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang: PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta.
- 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bahri Djamarah, Syaiful. 2008. *Psikologi Belajar*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Cantika, Yuli Sri Budi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Press.
- Edy, Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Kartini, Kartono. 1994. *Pemimpin dan Kepemimpina, Apakah Pemimpin Abnormal Itu?* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kerlinger. 1996. *Asas- Asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Koentjaraningrat. 2009. *Pengantar Ilmu Antropologi*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Mangkunegara, AA, Anwar Prabu. 2000. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN Yogyakarta.
- Mathis, dan Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Penerbit Gajah Mada University Press.
- 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity Press.
- Oemar, Hamalik. 2005. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan* . Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Robbin, Michigan , 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Sedarmayanti. 2003. *Dasar- Dasar Pengetahuan tentang Manajemen Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju.
- 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori & Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sinamo, Jansen H. 2007. *Etos Kerja Profesional di Era Digital Global*. Edisi Kedua. Jakarta: Penerbit Institut Darma Mahardika.
- Soehartono, Irawan. 2004. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Subrata, Gatot. 2009. *Automasi Perpustakaan*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Sugiyono.1979. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Yogyakarta : Alfabeta.
- Surakhmad, Winarno. 1974. *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar*. Bandung: Alumi.
- Sutarto. 1993. *Dasar- Dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Thoha, Mifta. 2013. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Triantoro, Safaria. 2004. *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wahjosumidjo. 1987. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia.
- Wahyudi. 2011. *Manajemen Konflik Dalam Organisasi*. Bandung: CV Alfabeta.

L

A

M

P

I

R

A

N

Lampiran 1

KUISIONER (Angket)

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga (PKO) Kabupaten Sikka”

A. Identitas Responden

Berilah tanda(√) pada kolom pernyataan bpk/ibu/sdr/i sekalian, untuk kelengkapan data responden.

Data Responden :

1. Jenis Kelamin : Laki – Laki Perempuan
2. Pendidikan : SMA DIII
 S1 S2
3. Umur : < 20 Tahun 20 – 39 Tahun
 40 – 49 Tahun 50 – 60 Tahun

B. Petunjuk Pengisian :

1. Mohon dijawab dengan memberikan tanda silang (√) jawaban yang menurut Bpk/Ibu benar.
2. Identitas dan hasil jawaban Bpk/Ibu akan dirahasiakan.
3. Jawaban Bpk/Ibu sangat membantu atas keberhasilan penelitian ini.

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

1. Gaya Kepemimpinan (X)

No	Item Pernyataan	STS	TS	KS	S
	A. Kepemimpinan Konsultatif				
1.	Pimpinan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mendiskusikan masalah- masalah yang terkait dengan pekerjaan				
2.	Pimpinan mau menerima dan mendengarkan pendapat bawahan sehubungan dengan keputusan dan kebijaksanaan yang akan diambil				
3.	Pimpinan selalu berkomunikasi dengan baik kepada seluruh bawahan				
	B. Kepemimpinan Partisipatif				
1.	Pimpinan selalu bersama-sama dengan bawahan dalam membuat suatu keputusan				
2.	Pimpinan selalu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mendiskusikan masalah- masalah yang dihadapi pegawai dalam bekerja				
3.	Pimpinan selalu melakukan evaluasi dua arah antara pimpinan dan bawahan				
	C. Kepemimpinan Delegatif				
1.	Pimpinan memberi kebebasan kepada bawahan untuk menentukan sendiri mengenai cara/teknis pelaksanaan pekerjaan yang baik				
2.	Pimpinan tidak banyak melakukan komunikasi dengan bawahan mengenai pekerjaan, kecuali dalam hal- hal tertentu yang dianggap penting				
3.	Pimpinan melimpahkan sepenuhnya tanggung jawab mengenai pekerjaan kepada bawahan				
	D. Kepemimpinan Direktif				
1.	Pimpinan selalu memberikan secara jelas kepada bawahan tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.				
2.	Pemimpin jarang melibatkan bawahan dalam meminta saran/pendapat.				
3.	Pemimpin selalu memberikan instruksi yang jelas kepada bawahan terkait dengan pekerjaan yang harus diselesaikan.				

2. Kinerja Pegawai (Y)

No	Item Pernyataan	STS	TS	KS	S
	A. Kuantitas Kerja				
1.	Bapak/Ibu mampu mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan				
2.	Bapak/Ibu memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan				
3.	Bapak/Ibu dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan				
4.	Bpk/Ibu melaksanakan pekerjaan tanpa harus dibantu karyawan lain.				
	B. Kualitas Kerja				
1.	Bapak/Ibu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti				
2.	Bapak/Ibu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan pimpinan				
3.	Bapak/Ibu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi				
4.	Bapak/Ibu dapat meminimalisasi tingkat kesalahan dalam bekerja.				
	C. Ketepatan Waktu				
1.	Bapak/Ibu selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
2.	Bpk/Ibu selalu disiplin waktu dalam bekerja				
3.	Bpk/Ibu tidak pernah menunda pekerjaan				
4.	Bpk/Ibu mampu mempercepat penyelesaian pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan.				

Lampiran 2

PEDOMAN WAWANCARA

1. Bagaimana mekanisme pengambilan keputusan yang dilakukan kepala dinas, serta apakah pimpinan Bapak/Ibu mau mendengarkan saran dan pendapat dari bawahan?
2. Bagaimana sikap Kepala Dinas Bapak/Ibu dalam memberikan pujian atau kritikan kepada bawahan dan apakah kepala dinas mampu bekerja sama dengan para bawahan?
3. Bagaimana tingkat Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka, ditinjau dari kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu?

Lampiran 3

Tabel 1. Jumlah Populasi Penelitian

NO	Tingkat Jabatan	Jumlah
1.	Kepala Dinas	1
2.	Sekretaris	1
3.	Kepala Bidang Ketenagaan	1
4.	Kepala Bidang Pembinaan PAUD dan Pendidikan Non Formal	1
5.	Kepala Bidang Pemuda dan Olahraga	1
6.	Kepala Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Pertama	1
7.	Kepala Bidang Pembinaan Sekolah Dasar	1
8.	Kepala Seksi Kelembagaan, Sarana & Prasarana pada Bidang Pemuda dan Olahraga	1
9.	Kepala Seksi Pendidik & Tenaga Kependidikan pada Bidang Ketenagaan	1
10.	Kepala Seksi Peserta didik & Pengembangan Karakter pada Bidang Pembinaan PAUD dan PNF	1
11.	Kepala Seksi Kurikulum dan Penilaian	1
12.	Kepala Seksi Kelembagaan, Sarana & Prasarana pada Bidang Pembinaan SD	1

13.	Kepala Seksi Peserta Didik & Pengembangan Karakter	1
14.	Kepala Seksi Peserta Didik & Pengembangan Karakter pada Bidang Pembinaan SD	1
15.	Kepala Seksi Kurikulum & Penilaian pada Bidang Pembinaan SMP	1
16.	Kepala Seksi Kelembagaan & Sarpras pada Bidang Pembinaan SMP	1
17.	Kepala Seksi Olahraga pada Bidang Pemuda dan Olahraga	1
18.	Kepala Seksi Kurikulum & Penilaian pada Bidang Pembinaan PAUD & PNF	1
19.	Kasubag Umum dan Kepegawaian	1
20.	Kepala Seksi Pendidik & Tenaga Kependidikan SD pada Bidang Ketenagaan	1
21.	Kepala Seksi Kepemudaan pada Bidang Pemuda & Olahrag	1
22.	Kepala Seksi Pendidik & Tenaga Kependidikan SMP pada Bidang Ketenagaan	1
23.	Kasubag. Program Evaluasi dan Pelaporan pada Sekretariat Dinas PKO	1
24.	Kasubag. Keuangan dan Aset pada Sekretariat Dinas PKO	1

25.	Kepala Seksi Kelembagaan dan Sarana Prasarana pada Bidang Pembinaan PAUD & PNF	1
26.	Kepala Seksi Kurikulum & Penilaian pada Bidang Pembinaan SD	1
27.	Staf	28
JUMLAH		54

Lampiran 4

Tabel 2. Jumlah Sampel Penelitian

NO	Tingkat Jabatan	Jumlah
1.	Kepala Dinas	1
2.	Kepala Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Pertama	1
3.	Kepala Bidang Ketenagaan	1
4.	Kepala Bidang Pemuda dan Olahraga	1
5.	Kepala Seksi Kurikulum & Penilaian pada Bidang Pembinaan SMP	1
6.	Kepala Seksi Kepemudaan pada Bidang Pemuda & Olahraga	1
7.	Kepala Seksi Kelembagaan & Sarpras pada Bidang Pembinaan SMP	1
8.	Kepala Seksi Pendidik & Tenaga Kependidikan SD pada Bidang Ketenagaan	1
9.	Kepala Seksi Kurikulum & Penilaian pada Bidang Pembinaan PAUD & PNF	1
10.	Kepala Seksi Kelembagaan, Sarana & Prasarana pada Bidang Pembinaan SD	1
11.	Kepala Seksi Pendidik & Tenaga Kependidikan SMP pada Bidang Ketenagaan	1
12.	Kepala Seksi Kelembagaan & Sarana Prasarana pada Bidang Pembinaan PAUD & PNF	1
13.	Kepala Seksi Kelembagaan dan Sarana Prasarana pada Bidang	1

	Pemudan dan Olahraga	
14.	Kepala Seksi Pendidik & Tenaga Kependidikan pada Bidang Ketenagaan	1
15.	Kasubag. Keuangan dan Aset pada Dinas PKO	1
16.	Kepala Seksi Kurikulum & Penilaian pada Bidang Pembinaan SD	1
17.	Kasubag. Umum & Kepegawaian pada Sekretariat Dinas PKO	1
18.	Pelaksana Bidang Pendidikan SD	3
19.	Pelaksana Bidang Pembinaan SMP	2
20.	Pelaksana Seksi Keuangan dan Aset	4
21.	Arsiparis	1
22.	Pelaksana Bidang Pembinaan SD	2
23.	Pelaksana Subag Umum dan Kepegawaian	4
24.	Verivikator Keuangan	1
25.	Kepala Seksi Peserta Didik & Pengembangan Karakter pada Bidang Pembinaan PAUD dan PNF	1
26.	Kepala Seksi Peserta Didik & Pengembangan Karakter SMP	1
27.	Kepala Seksi Peserta Didik & Pengembangan Karakter pada Bidang Pembinaan SD	1
28.	Kepala Seksi Olahraga pada Bidang Pemuda dan Olahraga	1
29.	Kasubag. Program Evaluasi dan Pelaporan pada Sekretariat Dinas PKO	1
30.	Bendahara Pengeluaran	1

31.	Pelaksana Bidang Pembinaan TK dan PAUD	1
32.	Pelaksana Sub Bagian Program	1
33.	Pelaksana Bidang Ketenagaan	1
34.	Pelaksana Bidang Pemuda dan Olahraga	1
35.	Admin Dapodik	1
36.	Bendahara Barang	1
37.	Operator Sertifikasi Guru	1
Jumlah		47

Lampiran 5

Tabel 4. Karakteristik Respon

No	Karakteristik	Interval	Responden	Persentase(%)
1	Jenis kelamin	Laki – laki	28	59.6
		Perempuan	19	40.4
	Jumlah		47	100.0
2	Umur	<20 tahun	1	2.1
		20 - 39 tahun	9	19.1
		40- 49 tahun	17	36.3
		50-60 tahun	20	42.6
	Jumlah		47	100.0
3	Pendidikan	SMA	13	27.7
		Diploma	5	10.6
		Perguruan Tinggi	27	57.4
		PascaSarjana	2	4.3
	Jumlah		47	100.0

Lampiran 6

SKOR DATA ANGKET VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN (X)

Responden	Jawaban Respon Untuk Setiap Pertanyaan												Jumlah
	Gaya Kepemimpinan												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	4	4	2	3	4	4	3	2	4	3	4	41
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	44
4	4	2	2	3	2	2	3	3	4	4	2	3	34
5	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	42
6	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	37
8	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	40
9	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	43
10	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
11	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
12	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
13	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	46
14	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	41
15	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	45
16	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	40
17	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	42
18	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	45
19	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	41
20	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	40
21	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	37
22	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	42
23	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	37
24	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	39
25	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	45
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	38
27	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	43
28	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	42
29	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	2	36
30	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	34
31	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	40
32	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	46
33	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	39

34	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	42
35	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	40
36	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
37	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	36
38	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	38
39	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	38
40	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	41
41	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	42
42	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	2	38
43	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	41
44	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	42
45	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	2	38
46	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	41
47	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	42
Jumlah													1932

$$\% = \frac{\text{Nilai yang diperoleh}}{\text{Jumlah item} \times \text{skor ideal} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$\% = \frac{1932}{12 \times 4 \times 47} \times 100$$

$$\% = \frac{1932}{2256} \times 100$$

$$\% = 85,63$$

(Baik)

Lampiran 7

SKOR DATA ANGKET VARIABEL KINERJA PEGAWAI

Responden	Jawaban Respon Untuk Setiap Pertanyaan												Jumlah
	Kinerja Pegawai												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	46
4	4	4	2	3	2	2	3	3	4	4	2	3	36
5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	44
6	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
7	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	38
8	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	40
9	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	43
10	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
11	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
12	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
13	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
14	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	41
15	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	46
16	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	41
17	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	42
18	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	45
19	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	42
20	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	40
21	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	39
22	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	43
23	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	39
24	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	40
25	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	46
26	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	40
27	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	44
28	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	43
29	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	4	2	37
30	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	35
31	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	40
32	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	46
33	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	40

34	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	42
35	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	41
36	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
37	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	37
38	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	39
39	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	38
40	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	41
41	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	43
42	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	2	40
43	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	43
44	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	44
45	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	39
46	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	37
47	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	40
Jumlah												1969	

$$\% = \frac{\text{Nilai yang diperoleh}}{\text{Jumlah item} \times \text{skor ideal} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$\% = \frac{1969}{12 \times 4 \times 47} \times 100$$

$$\% = \frac{1969}{2256} \times 100$$

$$\% = 87,27$$

(Tinggi)

Lampiran 8

SKOR DATA ANGKET VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN

Responden	Jawaban Respon Untuk Setiap Pertanyaan												Xi	Xi ²
	Gaya Kepemimpinan													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1	4	4	4	2	3	4	4	3	2	4	3	4	41	1681
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	2304
3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	44	1936
4	4	2	2	3	2	2	3	3	4	4	2	3	34	1156
5	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	42	1764
6	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47	2209
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	37	1369
8	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	40	1600
9	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	43	1849
10	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47	2209
11	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47	2209
12	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47	2209
13	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	46	2116
14	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	41	1681
15	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	45	2025
16	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	40	1600
17	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	42	1764
18	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	45	2025
19	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	41	1681
20	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	40	1600
21	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	37	1369
22	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	42	1764
23	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	37	1369
24	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	39	1521
25	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	45	2025
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	38	1444
27	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	43	1849
28	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	42	1764
29	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	2	36	1296
30	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	34	1156
31	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	40	1600
32	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	46	2116
33	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	39	1521

34	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	42	1764
35	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	40	1600
36	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38	1444
37	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	36	1296
38	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	38	1444
39	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	38	1444
40	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	41	1681
41	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	42	1764
42	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	2	38	1444
43	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	41	1681
44	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	42	1764
45	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	2	38	1444
46	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	41	1681
47	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	42	1764
													1932	79996
													$\sum X$	$\sum X^2$

Lampiran 9

SKOR DATA ANGKET VARIABEL KINERJA PEGAWAI

Responden	Jawaban Respon Untuk Setiap Pertanyaan												Yi	Yi ²
	Kinerja Pegawai													
	1			4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	2304
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	2304
3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	46	2116
4	4	4	2	3	2	2	3	3	4	4	2	3	36	1296
5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	44	1936
6	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47	2209
7	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	38	1444
8	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	40	1600
9	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	43	1849
10	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47	2209
11	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47	2209
12	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47	2209
13	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47	2209
14	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	41	1681
15	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	46	2116
16	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	41	1681
17	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	42	1764
18	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	45	2025
19	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	42	1764
20	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	40	1600
21	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	39	1521
22	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	43	1849
23	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	39	1521
24	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	40	1600
25	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	46	2116
26	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	40	1600
27	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	44	1936
28	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	43	1849
29	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	4	2	37	1369
30	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	35	1225
31	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	40	1600
32	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	46	2116
33	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	40	1600

34	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	42	1764
35	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	41	1681
36	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38	1444
37	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	37	1369
38	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	39	1521
39	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	38	1444
40	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	41	1681
41	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	43	1849
42	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	2	40	1600
43	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	43	1849
44	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	44	1936
45	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	39	1521
46	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	37	1369
47	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	40	1600
													1969	83055
													$\sum Y$	$\sum Y^2$

X_i	Y_i	$X_i \cdot Y_i$
41	48	1968
48	48	2304
44	46	2024
34	36	1224
42	44	1848
47	47	2209
37	38	1406
40	40	1600
43	43	1849
47	47	2209
47	47	2209
47	47	2209
46	47	2161
41	41	1681
45	46	2070
40	41	1640
42	42	1764
45	45	2025
41	42	1722

40	40	1600
37	39	1443
42	43	1806
37	39	1443
39	40	1560
45	46	2070
38	40	1520
43	44	1892
42	43	1806
36	37	1332
34	35	1190
40	40	1600
46	46	2116
39	40	1560
42	42	1764
40	41	1640
38	38	1444
36	37	1332
38	39	1482
38	38	1444
41	41	1681
42	43	1806
38	40	1520
41	43	1763
42	44	1848
38	39	1482
41	37	1517
42	40	1680
		81463
		$\sum XY$

Lampiran 10

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN
Jawaban Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan

Responden	Konsultatif				Partisipatif				Delegatif				Direktif				Total (X)
	1	2	3	Jumlah	1	2	3	Jumlah	1	2	3	Jumlah	1	2	3	Jumlah	
1	4	4	4	12	2	3	4	9	4	3	2	9	4	3	4	11	41
2	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	48
3	3	3	3	9	4	4	4	12	4	4	3	11	4	4	4	12	44
4	4	2	2	8	3	2	2	7	3	3	4	10	4	2	3	9	34
5	3	3	4	10	4	3	3	10	3	4	3	10	4	4	4	12	42
6	4	4	4	12	4	4	3	11	4	4	4	12	4	4	4	12	47
7	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	4	10	37
8	4	4	4	12	3	3	3	9	4	3	3	10	3	3	3	9	40
9	4	4	4	12	3	3	3	9	3	4	3	10	4	4	4	12	43
10	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	3	11	4	4	4	12	47
11	4	4	4	12	4	4	3	11	4	4	4	12	4	4	4	12	47
12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	3	11	4	4	4	12	47
13	3	4	4	11	4	4	3	11	4	4	4	12	4	4	4	12	46
14	4	4	4	12	4	4	3	11	4	4	2	10	2	3	3	8	41
15	4	3	3	10	3	4	4	11	4	4	4	12	4	4	4	12	45
16	4	3	3	10	3	3	3	9	3	3	4	10	4	4	3	11	40
17	4	4	4	12	3	3	3	9	3	3	4	10	3	4	4	11	42

18	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	3	11	4	4	2	10	45
19	4	3	3	10	3	4	3	10	3	3	3	9	4	4	4	12	41
20	4	4	4	12	3	3	3	9	3	3	2	8	3	4	4	11	40
21	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	2	8	3	4	4	11	37
22	4	3	3	10	3	3	3	9	3	4	4	11	4	4	4	12	42
23	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	2	8	3	4	4	11	37
24	4	3	3	10	3	3	3	9	3	4	2	9	3	4	4	11	39
25	4	3	3	10	4	3	4	11	4	4	4	12	4	4	4	12	45
26	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	4	4	11	38
27	4	3	3	10	3	3	3	9	4	4	4	12	4	4	4	12	43
28	4	3	3	10	4	4	4	12	4	4	2	10	4	4	2	10	42
29	4	3	3	10	3	3	3	9	3	2	2	7	4	4	2	10	36
30	4	3	3	10	3	2	3	8	3	3	2	8	3	3	2	8	34
31	4	4	3	11	3	3	3	9	3	3	3	9	3	4	4	11	40
32	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	2	10	4	4	4	12	46
33	4	3	3	10	3	3	3	9	3	3	2	8	4	4	4	12	39
34	4	4	4	12	3	3	3	9	3	4	2	9	4	4	4	12	42
35	4	3	3	10	3	3	3	9	3	4	3	10	3	4	4	11	40
36	4	4	3	11	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	38
37	4	3	3	10	3	3	3	9	3	3	2	8	3	3	3	9	36
38	4	3	3	10	3	3	3	9	3	3	2	8	3	4	4	11	38
39	4	4	3	11	3	3	3	9	3	3	2	8	4	3	3	10	38
40	4	4	3	11	3	3	4	10	4	3	3	10	4	3	3	10	41
41	4	3	3	10	4	4	4	12	4	3	3	10	4	4	2	10	42

42	3	3	4	10	3	4	4	11	4	3	2	9	3	3	2	8	38
43	3	3	4	10	4	4	4	12	3	3	3	9	4	3	3	10	41
44	3	3	3	9	3	4	4	11	4	4	4	12	4	4	2	10	42
45	3	3	4	10	3	4	4	11	4	3	2	9	3	3	2	8	38
46	3	3	4	10	4	4	4	12	3	3	3	9	4	3	3	10	41
47	3	3	3	9	3	4	4	11	4	4	4	12	4	4	2	10	42
N	175	159	160	494	156	159	158	473	163	162	137	462	170	173	160	503	1932
N	188	188	188	564	188	188	188	564	188	188	188	564	188	188	188	564	2256
%	93,08	84,57	85,1	87,58	82,97	84,57	84,04	83,86	86,7	86,17	72,87	82,09	90,42	92	2	89,19	85,63
Kategori				B				B				B				B	B

Lampiran 11

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KINERJA PEGAWAI
Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Responden	Kuantitas Kerja					Kualitas Kerja					Ketepatan Waktu					Total (Y)
	1	2	3	4	Jumlah	1	2	3	4	Jumlah	1	2	3	4	Jumlah	
1	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	48
2	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	48
3	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	46
4	4	4	2	3	13	2	2	3	3	10	4	4	2	3	13	36
5	4	4	4	4	16	3	3	3	4	13	3	4	4	4	15	44
6	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	47
7	3	4	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	3	4	13	38
8	4	4	4	3	15	3	3	4	3	13	3	3	3	3	12	40
9	4	4	4	3	15	3	3	3	4	13	3	4	4	4	15	43
10	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	47
11	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	47
12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	47
13	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	47
14	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	2	2	3	3	10	41
15	4	4	3	3	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	46
16	4	4	3	3	14	3	3	3	3	12	4	4	4	3	15	41

17	4	4	4	3	15	3	3	3	3	12	4	3	4	4	15	42
18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	4	4	2	13	45
19	4	4	3	3	14	4	3	3	3	13	3	4	4	4	15	42
20	4	4	4	3	15	3	3	3	3	12	2	3	4	4	13	40
21	4	4	3	3	14	3	3	3	3	12	2	3	4	4	13	39
22	4	4	3	3	14	3	3	3	4	13	4	4	4	4	16	43
23	4	4	3	3	14	3	3	3	3	12	2	3	4	4	13	39
24	4	4	3	3	14	3	3	3	4	13	2	3	4	4	13	40
25	4	4	3	4	15	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	46
26	4	4	3	3	14	3	3	3	3	12	3	3	4	4	14	40
27	4	4	3	3	14	3	3	4	4	14	4	4	4	4	16	44
28	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16	2	4	4	2	12	43
29	4	4	3	3	14	3	3	3	2	11	2	4	4	2	12	37
30	4	4	3	3	14	2	3	3	3	11	2	3	3	2	10	35
31	4	4	3	3	14	3	3	3	3	12	3	3	4	4	14	40
32	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	2	4	4	4	14	46
33	4	4	3	3	14	3	3	3	3	12	2	4	4	4	14	40
34	4	4	4	3	15	3	3	3	4	13	2	4	4	4	14	42
35	4	4	3	3	14	3	3	3	4	13	3	3	4	4	14	41
36	4	4	3	3	14	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	38
37	4	4	3	3	14	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	37
38	4	4	3	3	14	3	3	3	3	12	2	3	4	4	13	39

39	4	4	3	3	14	3	3	3	3	12	2	4	3	3	12	38
40	4	4	3	3	14	3	4	4	3	14	3	4	3	3	13	41
41	4	4	3	4	15	4	4	4	3	15	3	4	4	2	13	43
42	4	4	4	3	15	4	4	4	3	15	2	3	3	2	10	40
43	4	4	4	4	16	4	4	3	3	14	3	4	3	3	13	43
44	4	4	3	3	14	4	4	4	4	16	4	4	4	2	14	44
45	4	4	3	3	14	3	3	3	3	12	2	3	4	4	13	39
46	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	2	4	3	3	12	37
47	4	3	3	3	13	3	4	4	3	14	3	4	3	3	13	40
N	187	186	158	157	688	157	156	162	162	637	137	170	174	163	644	1969
N	188	188	188	188	752	188	188	188	188	752	188	188	188	188	752	2256
%	99,46	98,93	84,04	83,51	91,48	83,51	82,97	86,17	86,17	84,7	72,87	90,42	92,55	86,7	85,63	87,27
Kategori					T					T					T	T

Lampiran 12

**PENGOLAHAN DATA SPSS 16.0
VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN DAN KINERJA PEGAWAI**

Frequencies

		Statistics	
		Gaya_Kepemimpinan	Kinerja_Pegawai
N	Valid	47	47
	Missing	0	0

Frequency Table

		Gaya_Kepemimpinan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	34	2	4.3	4.3	4.3
	36	2	4.3	4.3	8.5
	37	3	6.4	6.4	14.9
	38	6	12.8	12.8	27.7
	39	2	4.3	4.3	31.9
	40	5	10.6	10.6	42.6
	41	6	12.8	12.8	55.3
	42	8	17.0	17.0	72.3
	43	2	4.3	4.3	76.6
	44	1	2.1	2.1	78.7
	45	3	6.4	6.4	85.1
	46	2	4.3	4.3	89.4
	47	4	8.5	8.5	97.9
	48	1	2.1	2.1	100.0
	Total		47	100.0	100.0

Kinerja_Pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	35	1	2.1	2.1	2.1
	36	1	2.1	2.1	4.3
	37	3	6.4	6.4	10.6
	38	3	6.4	6.4	17.0
	39	4	8.5	8.5	25.5
	40	8	17.0	17.0	42.6
	41	4	8.5	8.5	51.1
	42	3	6.4	6.4	57.4
	43	5	10.6	10.6	68.1
	44	3	6.4	6.4	74.5
	45	1	2.1	2.1	76.6
	46	4	8.5	8.5	85.1
	47	5	10.6	10.6	95.7
	48	2	4.3	4.3	100.0
Total		47	100.0	100.0	

DESCRIPTIVES VARIABLES=Gaya_Kepemimpinan Kinerja_Pegawai
 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja_Pegawai	47	35.00	48.00	41.8936	3.50921
Gaya_Kepemimpinan	47	34.00	48.00	41.1064	3.54618
Valid N (listwise)	47				

NPAR TEST
 /CHISQUARE=Gaya_Kepemimpinan Kinerja_Pegawai
 /EXPECTED=EQUAL
 /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Chi-Square Test

Frequencies

Gaya_Kepemimpinan

	Observed N	Expected N	Residual
34	2	3.4	-1.4
36	2	3.4	-1.4
37	3	3.4	-.4
38	6	3.4	2.6
39	2	3.4	-1.4
40	5	3.4	1.6
41	6	3.4	2.6
42	8	3.4	4.6
43	2	3.4	-1.4
44	1	3.4	-2.4
45	3	3.4	-.4
46	2	3.4	-1.4
47	4	3.4	.6
48	1	3.4	-2.4
Total	47		

Kinerja_Pegawai

	Observed N	Expected N	Residual
35	1	3.4	-2.4
36	1	3.4	-2.4
37	3	3.4	-.4
38	3	3.4	-.4
39	4	3.4	.6
40	8	3.4	4.6
41	4	3.4	.6
42	3	3.4	-.4
43	5	3.4	1.6
44	3	3.4	-.4
45	1	3.4	-2.4
46	4	3.4	.6
47	5	3.4	1.6
48	2	3.4	-1.4
Total	47		

Test Statistics

	Kinerja_Pegawai	Gaya_Kepemimpinan
Chi-Square	14.064 ^a	17.638 ^a
Df	13	13
Asymp. Sig.	.369	.172

a. 14 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 3.4.

CORRELATIONS

/VARIABLES=Gaya_Kepemimpinan Kinerja_Pegawai

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Kinerja_Pegawai	Gaya_Kepemimpinan
Kinerja_Pegawai	Pearson Correlation	1	.918**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	47	47
Gaya_Kepemimpinan	Pearson Correlation	.918**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Regression

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaya_Kepemimpinan ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.843	.839	1.40656

a. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	477.440	1	477.440	241.326	.000 ^a
	Residual	89.028	45	1.978		
	Total	566.468	46			

a. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.549	2.413		1.885	.066
	Gaya_Kepemimpinan	.908	.058	.918	15.535	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Lampiran 13

NILAI-NILAI CHI KUADRAT

Dk	Taraf Signifikansi					
	50%	30%	20%	10%	5%	1%
1	0.455	1.074	1.642	2.706	3.481	6.635
2	0.139	2.408	3.219	3.605	5.591	9.210
3	2.366	3.665	4.642	6.251	7.815	11.341
4	3.357	4.878	5.989	7.779	9.488	13.277
5	4.351	6.064	7.289	9.236	11.070	15.086
6	5.348	7.231	8.558	10.645	12.592	16.812
7	6.346	8.383	9.803	12.017	14.017	18.475
8	7.344	9.524	11.030	13.362	15.507	20.090
9	8.343	10.656	12.242	14.684	16.919	21.666
10	9.342	11.781	13.442	15.987	18.307	23.209
11	10.341	12.899	14.631	17.275	19.675	24.725
12	11.340	14.011	15.812	18.549	21.026	26.217
13	12.340	15.19	16.985	19.812	22.368	27.688
14	13.332	16.222	18.151	21.064	23.685	29.141
15	14.339	17.322	19.311	22.307	24.996	30.578
16	15.338	18.418	20.465	23.542	26.296	32.000
17	16.337	19.511	21.615	24.785	27.587	33.409
18	17.338	20.601	22.760	26.028	28.869	34.805
19	18.338	21.689	23.900	27.271	30.144	36.191
20	19.337	22.775	25.038	28.514	31.410	37.566
21	20.337	23.858	26.171	29.615	32.671	38.932
22	21.337	24.939	27.301	30.813	33.924	40.289
23	22.337	26.018	28.429	32.007	35.172	41.638
24	23.337	27.096	29.553	33.194	35.415	42.980
25	24.337	28.172	30.675	34.382	37.652	44.314
26	25.336	29.246	31.795	35.563	38.885	45.642
27	26.336	30.319	32.912	36.741	40.113	46.963
28	27.336	31.391	34.027	37.916	41.337	48.278
29	28.336	32.461	35.139	39.087	42.557	49.588
30	29.336	33.530	36.250	40.256	43.775	50.892

Lampiran 14

Nilai-Nilai r Product Moment

N	TarafSignifika n		N	TarafSignifikan		N	TarafSignifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Lampiran 15

Nilai-Nilai Distribusi T Tabel

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI						
	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622

33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433

72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,194	3,415
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193	3,413
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191	3,412
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190	3,410
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189	3,409
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,188	3,407
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,187	3,406
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,185	3,405
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,184	3,403
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	3,183	3,402
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	3,182	3,401
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	3,181	3,399
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	3,180	3,398
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	3,179	3,397
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	3,178	3,396
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	3,177	3,395
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	3,176	3,394
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	3,175	3,393
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	3,175	3,392
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390

Lampiran 16

**DOKUMENTASI PENELITIAN
DI DINAS PENDIDIKAN KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA
KABUPATEN SIKKA**



Tampak depan Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kab. Sikka



Proses Penyebaran Angket (*Quesioner*)



Proses Wawancara



Aktivitas Pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka



PEMERINTAH KABUPATEN SIKKA
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
JLN. JENDERAL A. YANI - TELP. (0982) 21751 FAX. (0982) 21693
Maumere 84111

SURAT IZIN
KEPALA BADAN KESBANGPOL
KABUPATEN SIKKA

NOMOR : Kesbangpol.070 / 536 / VI / 2018

TENTANG

IZIN UNTUK MELAKUKAN PENELITIAN

BASAR : Surat dari Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor. 1151/zn-5/C.4 VIII/V/37/2018, Tanggal 24 Mey 2018

KEPADA : SAHRUL

PEKERJAAN : MAHASISWA

KEBANGSAAN : INDONESIA

ALAMAT : Sukun, RT/RW.011/006, Desa/Kel. Samparong - Kec. Alok - Kab. Sikka

PROGRAM STUDI : TEKNOLOGI PENDIDIKAN - FKIP - UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

UNTUK : Melakukan penelitian " Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga (PKO) Kabupaten Sikka "

LOKASI : Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kab. Sikka

LAMANYA : 1 (satu) bulan terhitung dari tanggal 21 Juni sampai dengan tanggal 21 Juli, 2018

MENGIZINKAN

Sehubungan dengan hal tersebut diatas kepada yang bersangkutan wajib memperhatikan ketentuan-ketentuan sebagai berikut

1. Sebelum dan sesudah melakukan kegiatan penelitian yang bersangkutan harus melaporkan kepada pemerintah setempat.
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan
3. Menaati semua Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku dan mengindahkan adat-istiadat daerah setempat
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar copy hasil " PENELITIAN " kepada Bupati Sikka Cq Kepala Badan Kesbangpol Kabupaten Sikka

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Ditetapkan di Maumere
Pada tanggal 25 Juni 2018

An. Kepala Badan Kesbangpol
Kabupaten Sikka

DRS. FEDRIK EDMUNDANTES
PEMBINA TINGKAT I
NIP.19660209 199312 1 001

Tembusan

- Yth
1. Bupati Sikka di Maumere (sebagai Laporan);
 2. Kepala Dinas PKO Kab. Sikka di Maumere;
 3. Camat Alok di Tempat;
 4. Dekan FKIP Universitas Muhammadiyah Makassar di Makassar;
 5. Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar di Makassar;
- Ⓢ Yang bersangkutan di Tempat;



PEMERINTAH KABUPATEN SIKKA
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

JLN. JENDERAL A. YANI - Telp. (0382) 21751 FAX. (0382) 21655
Maumere 86111

SURAT KETERANGAN

NOMOR : Kesbangpol.073 / 270 / VII /2018

Yang bertanda tangan di bawah ini :

a. NAMA : **DRS. FEDRIK EDMUNDANTES**
b. NIP. : 19660209 199312 1 001
c. JABATAN : SEKRETARIS BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KABUPATEN SIKKA

Dengan ini menerangkan bahwa

d. NAMA : SAHRUL
e. KEBANGSAAN : INDONESIA
f. PEKERJAAN : MAHASISWI
g. A L A M A T : MAUMERE

Telah selesai melaksanakan Tugas Penelitian dengan Judul " Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga (PKO) Kabupaten Sikka " sesuai surat dan Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor: 1151/IZN – 5 /C 4-VII/V/37/2018 Tanggal 24 Mei 2018 dan Surat Izin Melakukan Penelitian dari Kepala Badan Kesbangpol Kabupaten Sikka Nomor Kesbangpol 070/536/VI/2018, Tanggal 21 Juni 2018 serta Surat Keterangan Selesai Penelitian dari PIt Kepala Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka Nomor PKO 423 4/58 a/2018, Tanggal 11 Juni 2018.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Ditetapkan di : Maumere

Pada tanggal : 18 Juli 2018

An. Kepala Badan Kesbangpol
Kabupaten Sikka,
Sekretaris

DRS.FEDRIK EDMUNDANTES
PEMBINA TINGKAT I
NIP. 19660209 199312 1 001

Tembusan :

- Yth.
1. Bupati Sikka di Maumere (sebagai laporan);
 2. Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar di Makassar;
 - ③ Yang bersangkutan di tempat.



PEMERINTAH KABUPATEN SIKKA
DINAS PENDIDIKAN KEMUDAAN DAN OLAHRAGA
Jalan Mawar 12 Tlp. / Fax. (0382) 21190
MAUMERE

SURAT KETERANGAN
NO. : PKO.423.4/ *SD-a* /2018

Yang bertanda tangan dibawa ini :

Nama : Patrisius Pederiko, S.Pt
NIP : 19730712 200003 1 005
Pangkat : Pembina Tk.I, IV/b
Jabatan : Plt. Kepala Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kab. Sikka

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

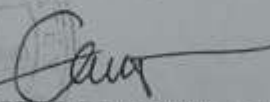
Nama : Sahrul
NIM : 10531205113
Universitas : Muhammadiyah Makassar
Program Studi : Teknologi Pendidikan
Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan

telah menyelesaikan penelitian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka mulai tanggal 21 Juni sampai dengan tanggal 11 Juli 2018.

Demikian Keterangan ini dibuat untuk digunakan sesuai keperluannya.

Maumere, 11 Juni 2018

Plt. Kepala Dinas Pendidikan Kepemudaan
dan Olahraga Kabupaten Sikka,


PATRISUS PEDRIKO, S.Pt
PEMBINA TK.I
NIP. 19730712 200003 1 005

RIWAYAT HIDUP



SAHRUL, lahir pada tanggal 19 Maret 1992 di Sukun Desa Samparong Kec. Alok Kab. Sikka adalah anak pertama dari empat bersaudara. Buah kasih sayang dari pasangan ayahanda Muhiding dengan Ibunda Sumiyati. Peneliti memasuki jenjang pendidikan dasar di bangku SD Negeri Sukun, Desa Samparong pada Tahun 2000 dan tamat pada Tahun 2006. Pada Tahun 2007 peneliti melanjutkan pendidikan di MTs at-Taqwa Maumere dan tamat pada Tahun 2010. Di Tahun yang sama, peneliti melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 2 Maumere dan tamat pada Tahun 2013. Pada Tahun yang sama pula, peneliti terdaftar sebagai mahasiswa pada Jurusan Teknologi Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Makassar, Program Studi Strata I. Kerja keras, pengorbanan serta kesabaran dan atas izin Allah Swt, pada tahun 2018 peneliti mengakhiri masa perkuliahan dengan menyusun karya ilmiah yang berjudul ***“Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga (PKO) Kabupaten Sikka.”***