

Hasil Penelitian

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA
PEGAWAI DI DINAS SOSIAL KABUPATEN GOWA**

Disusun dan diusulkan oleh

NURAENI EDI

Nomor Stambuk: 105610502414



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2019

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA
PEGAWAI DI DINAS SOSIAL KABUPATEN GOWA**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar

Sarjana Ilmu Administrasi Negara

Disusun dan Diajukan Oleh

NURAENI EDI

Nomor Stambuk: 105610502414



Kepada

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2019

PERSETUJUAN

Judul Proposal Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja
Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gowa
Nama Mahasiswa : Nuraeni Edi
Nomor Stambuk : 105610502414
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. H. Muhlis Madani, M.Si


Dr. Hj. Fatmawati, M.Si

Mengetahui

Dekan
Fisip Unismuh Makassar

Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara
Fisip Unismuh Makassar


Dr. Hj. Hryani Malik, S.Sos., M.Si


Nasrul Haq, S., S.Sos., MPA

PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh TIM Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan Surat Keputusan / Undangan menguji ujian Skripsi Dekan Fisipol Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor : 0045/FSP/A.4-II/VIII/40/2019 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) dalam program studi Ilmu Administrasi Negara di Makassar pada hari Selasa Tanggal 29 Agustus 2019.

TIM PENILAI

Ketua,

Sekretaris,


Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si

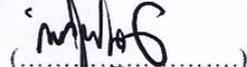

Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si

Penguji :

1. Dr. H. Muhlis Madani, M.Si (Ketua)
2. Drs. H. Ansyari Mone, M.Pd
3. Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si
4. Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si


(.....)


(.....)


(.....)


(.....)

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Nuraeni Edi
Nomor Stambuk : 105610502414
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar karya ilmiah ini adalah penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain atau telah ditulis/dipublikasikan orang lain atau melakukan plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari pernyataan ini tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku, sekalipun itu pencabutan gelar akademik.

Makassar, Agustus 2019

Yang Menyatakan,



Nuraeni Edi

ABSTRAK

NURAENI EDI. *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gowa,* pembimbing H. Muhlis Madani,M.si dan Hj. Fatmawati,M.si

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Jenis penelitian kuantitatif dengan sumber data terdiri atas data primer dan data sekunder. Sampel penelitian adalah pegawai Dinas Sosial Kabupaten Gowa yang berjumlah 30 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data adalah regresi linier sederhana. Hasil penelitian menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Besarnya pengaruh kepemimpinan dilihat dari nilai koefisien regresi (B) sebesar 0.639 dengan tingkat signifikansi t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu t-hitung = 3.840 > t-tabel 1.7613 dengan tingkat signifikansi 0.001 lebih kecil dari 0.05. Ini memberi makna bahwa kepemimpinan yang terdiri atas indikator pengarahan, komunikasi, pengambilan keputusan dan partisipatif memberikan kontribusi nyata terhadap efektivitas kerja pegawai.

Kata Kunci : *Pengaruh Kepemimpinan, Efektivitas Kerja*



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah penulis panjatkan Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di dinas Sosial Kabupaten Gowa”**

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang di ajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagi pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimah kasih kepada terhormat kepada kedua orang tua tercinta, ayahanda EDI dan Ibunda tercinta Nurlia yang telah rela berkorban tanpa pamrih dalam membesarkan, mendidik serta mendoakan keberhasilan penulis, yang tiada hentinya member dukungan disertai segala pengorbanan yang tulus dan ikhlas.

Dr.H. Muhlis Madani,M.Si selaku Pembimbing I dan Ibu Dr.Hj. Fatmawati,M.Si Selaku Pembimbing II, sehingga skripsi ini dapat di selesaikan.

Bapak Dr. H. Abd. Rahman Rahim,S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar, Ibunda Dr. Hj. Ihyani Malik, S.sos., M.si selaku Dekan fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu politik Unuversitas Muhammadiyah Makassar. Bapak Dr. Burhanuddin,S.sos., M.Si selaku wakil Dekan I dan Kakanda Nasharul haq,S.sos.,M.PA selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Unuversitas Muhammadiyah Makassar. Segenap Dosen dan seluruh jajaran staf Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu politik Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah banyak memberikan pengetahuan di mulai dari semester awal hingga semester akhir. Sudara – saudara saya terutama kakak saya yang tercinta Jhumriati, adek saya erniyanti yang selalu memberikan saya support untuk terus dan terus menerus menjalankan memberi semangat saya dalam menjalankan kuliah dari awal hingga akhir sampai sekarang ini. Kakanda Brigpol.Syarifuddin, yang memberikan saya semangat, Kakanda

Pratu.A.Muh Irfan yang tak pernah putus juga memberikan saya semangat sepu saya yang senang tiasa tanpa pamrih membantu saya Herlina dan teman - teman seperjuangan yang selalu memberikan semangat dan do'a membantu peneliti sehingga semua proses penyusunan skripsi ini dapat berjalan lancar dan letting angkatan 2014 Nurhikma sari,S.sos, Ikawati,S.sos, Syarifah zaenab,S.sos, Zulfadli Harjun,S.sos, Wina,S.sos dan Mauliyah,S.sos dan teman – teman yang tak bias saya sebutkan satu persatu terimah kasih banyak dan semangat untuk berjuang mencapai toga.

Pihak Dinas social Kabupaten Gowa yang telah memberikan izin dan bantuan untuk melakukan penelitian. Teman seperjuangan yang tidak bias penulis sebutkan satu perastu, terimah kasih karena selalu mendukung dan member motivasi dalam proses penyelesaian skripsi. Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak membutuhkan.

Makassar, 2019



Nuraeni.Edi

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	ii
PERSETUJUAN	iii
PENERIMAAN TIM	iv
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kegunaan Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	8
1. Konsep Kepemimpinan	8
2. Konsep Efektivitas Kerja	16
B. Kerangka Pikir	22
C. Definisi Operasional	23
D. Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Waktu dan Lokasi Penelitian	25
B. Jenis dan Tipe Penelitian	25
C. Populasi dan Sampel	26
D. Teknik Pengumpulan Data	26

	E. Teknik Analisis Data	27
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Deskripsi Singkat Objek Penelitian	30
	B. Hasil Penelitian	33
	C. Pembahasan	62
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	70
	B. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN		



DAFTAR TABEL

Tabel 1	Frekuensi presentase pegawai dan golongan	32
Tabel 2	Frekuensi presentase menurut jenis kelamin	33
Tabel 3	Frekuensi presentase pegawai menurut pendidikan.....	33
Tabel 4	Frekuensi presentase pegawai menurut pendidikan.....	33
Tabel 5	Tanggapan responden mengenai indicator pengarahan	35
Tabel 6	Tanggapan responden mengenai indicator masukan	36
Tabel 7	Tanggapan responden mengenai pengarahan delegasi	37
Tabel 8	Tanggapan responden indicator komunikasi	36
Tabel 9	Tanggapan responden indicator komunikasi	36
Tabel 10	Tanggapan responden indicator partisipatif	42
Tabel 11	Frekuensi rata – rata kepemimpinan	44
Tabel 12	Frekuensi rata – rata kepemimpinan	45
Tabel 13	Tanggapan indicator kuantitas kerja	49
Tabel 14	Tanggapan indicator Kualitas kerja	49
Tabel 15	Tanggapan Responden indicator pemanfaatan waktu kerja.....	52
Tabel 16	Frekuensi rata – rata efektivitas kerja	55
Tabel 17	Ringkasan hasil uji Validitas	57
Tabel 18	Ringkasan hasil uji Realibilitas.....	58

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi formal maupun non formal, selalu ada orang yang dianggap lebih dari yang lain. Seseorang yang memiliki kemampuan lebih tersebut kemudian diangkat atau ditunjuk sebagai orang yang dipercayakan untuk mengatur orang lain. Biasanya orang ini disebut pemimpin. Masalah kepemimpinan dan kekuasaan memiliki hubungan yang sangat erat. Di mana ada kepemimpinan disitu terdapat kekuasaan. Pemimpin diperlukan, dikarenakan ada beberapa alasan yaitu: (a) karena banyak orang yang memerlukan figur pemimpin, (b) dalam beberapa situasi, seorang pemimpin perlu tampil mewakili kelompoknya, (c) sebagai tempat pengambilalihan risiko kekuasaan bila terjadi tekanan terhadap kelompok, dan (d) sebagai tempat untuk meletakkan kekuasaan.

Kata kepemimpinan dan pimpinan berbeda namun substansinya memiliki keunikan di dalam mendefinisikan. Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi. Karena itu, kepemimpinan memiliki rujukan dasar hukum dalam mempengaruhi untuk mengarahkan, membimbing dan membawahi kelompok individu yang dipimpin. Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan menggerakkan dan mempengaruhi orang. Jadi kepemimpinan dianggap sebagai sebuah alat, sarana atau proses membujuk orang agar bersedia

melakukan sesuatu sesuai tujuan kepemimpinan, termasuk upaya mencapai tujuan organisasi.

Sementara pimpinan berbeda dengan kepemimpinan. Kepemimpinan berarti setiap orang yang mampu mengendalikan dan menguasai dirinya sebagai individu, menjadi figur kelompok yang menuntut untuk dipimpin. Karena itu, pimpinan merupakan bagian daripada kepemimpinan. Setiap kepemimpinan dalam suatu organisasi terdiri dari beberapa pimpinan yang memiliki kekuasaan secara individu dan kepemimpinan secara terorganisir dipimpin oleh individu yang menguasai dan mengendalikan kepemimpinan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Atas dasar itulah, maka kepemimpinan dan kekuasaan menjadi sesuatu yang memiliki hubungan yang integral saling memperkuat. Artinya, kepemimpinan yang baik akan terlaksana dengan baik apabila diberi kekuasaan penuh. Kekuasaan kepemimpinan diperlukan untuk dapat memantapkan andil dan keberadaan kepemimpinannya sebagai seorang pemimpin secara individu dan organisasi. Jadi, kepemimpinan akan berarti apabila ada kekuasaan. Keberadaan kekuasaan akan berarti apabila ada pimpinan yang mengendalikan untuk mencapai tujuan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dalam hal ini Dinas Sosial Kabupaten Gowa tidak terlepas dari penerapan kepemimpinan organisasi, di mana kepemimpinan organisasi dilakukan oleh seorang pemimpin yang menerapkan manajemen dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Seseorang dapat mewujudkan tujuan organisasi sangat tergantung pada bagaimana seorang pemimpin mampu melakukan aktivitas kepemimpinannya dalam organisasi.

Mencermati kepemimpinan organisasi yang diterapkan pada Dinas Sosial Kabupaten Gowa saat ini yang cocok dan tepat untuk diterapkan dalam mencapai tujuan organisasi adalah gaya kepemimpinan yang terdiri atas pengarahan, komunikasi, pengambilan keputusan dan partisipatif, untuk mendukung kepemimpinan seseorang dalam menggerakkan dan mempengaruhi bawahan dalam meningkatkan efektivitas kerjanya.

Sosok pemimpin yang diharapkan adalah bagaimana pemimpin mampu mengarahkan bawahannya melalui instruksi atau perintah dan meminta saran atas arahan di dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi, sehingga bawahan mampu menjalankan pekerjaan sesuai efektivitas kerja yang diharapkan. Terlihat sosok pemimpin tersebut selalu memperlihatkan gaya yang senantiasa memberikan instruksi pada bawahan agar mencari dan memilih pelaksanaan tugas yang dapat dilakukan dengan baik, demikian pula sosok pemimpin yang suka menerima masukan dari bawahan sebagai bentuk pengarahan agar bawahan menjalankan pekerjaan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan tingkat efektivitas kerjanya.

Suatu organisasi seperti Dinas Sosial juga membutuhkan keberadaan gaya kepemimpinan yang komunikatif. Gaya kepemimpinan ini memperlihatkan sosok pimpinan yang suka mengajak bawahannya untuk berbicara, berdiskusi, melakukan rapat-rapat dan dialog serta mau mendengar berbagai masukan dari bawahannya agar terwujud pelaksanaan pekerjaan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan peningkatan efektivitas kerjanya.

Selain itu sosok pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan mengambil keputusan merupakan hal penting sebagai gaya yang dibutuhkan oleh bawahannya. Pemimpin harus memiliki keberanian, ketegasan, kearifan dan bersifat konstruktif dalam mengambil keputusan dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja bawahan. Biasanya bawahan senantiasa menanti dan menunggu keputusan yang diambil oleh pimpinan apakah itu merupakan keputusan atas inisiatif pimpinan atau keputusan yang diambil dengan mempertimbangkan masukan dan saran dari bawahan, kemudian mengambil keputusan yang bijaksana untuk dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai sebagai bawahannya.

Termasuk Dinas Sosial juga membutuhkan gaya kepemimpinan dari sosok pemimpin yang menunjukkan gaya partisipatif dalam memimpin bawahan untuk mewujudkan efektivitas kerja. Aktualisasi gaya kepemimpinan partisipatif yang diharapkan adalah tampilnya sosok pimpinan yang mau terlibat langsung untuk bekerja bersama dengan pegawai lain atau bawahan, mau bekerjasama saling bantu-membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan fungsi bersama, pimpinan yang mau berpartisipasi mendengarkan keluhan dan masukan yang diinginkan oleh pegawai untuk mewujudkan efektivitas kerjanya.

Fenomena yang terlihat saat ini menunjukkan gaya kepemimpinan masih lemah dilihat dari kemampuan sosok pimpinan untuk mampu menunjukkan gaya kepemimpinannya dalam mengarahkan, berkomunikasi, mengambil keputusan dan partisipatif kepada bawahannya, dikarenakan kepemimpinan yang ada di Dinas Sosial adalah kepemimpinan organisasi yang suka atau tidak suka mereka memimpin suatu instansi atau departemen karena penunjukan dari Bupati, sehingga sering terjadi disposisi dan disorientasi bagi pimpinan yang menjabat yang bukan berasal dari kepemimpinan karir, akibatnya efektivitas kerja pegawai rendah.

Dampak dari gaya kepemimpinan yang tidak bersesuaian dengan disposisi dan disorientasi jabatan karir sosok pemimpin menyebabkan gaya kepemimpinan sulit diikuti oleh bawahan. Ini memberikan dampak terhadap hasil kerja bawahan baik secara kuantitas, dari volume pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan baik, secara kualitas mutu pekerjaan kurang bermutu sesuai dengan tuntutan dinamika pekerjaan dan pemanfaatan hasil kerja yang tidak tepat waktu menyebabkan banyak pekerjaan yang kurang memberikan kualifikasi efektivitas kerja yang sesuai harapan.

Melalui sistem kepemimpinan yang tepat akan menjadikan organisasi mampu maju dan berkembang sesuai dengan visi, misi, tujuan, strategi dan nilai-nilai fundamental dari organisasi tersebut. Bagi seorang pemimpin sangatlah penting memahami kepemimpinan dan ilmu administrasi dalam suatu organisasi. Kepemimpinan mempunyai peran penting dalam ilmu administrasi dan keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh penerapan yang terampil.

Sampai saat ini belum diperoleh jawaban tentang apakah kepemimpinan itu dapat dipelajari atau tidak. Sebab kepemimpinan organisasi mempunyai karakteristik dari orang yang memimpin keberadaan kepemimpinan organisasi tersebut. Karakteristik kepemimpinan baik berupa sifat, perilaku, tipe dan gaya kepemimpinan tentu berbeda-beda dari masing-masing pemimpin dan organisasi yang dipimpinnya.

Mendefinisikan mengenai kepemimpinan tentu berbeda-beda dari setiap orang tentang kepemimpinan itu tergantung kepada siapa pemimpin itu dan apa kepentingan kepemimpinan tersebut, sehingga dapat dipahami bahwa kepemimpinan itu merupakan bagian dari individu yang merangkul kelompok atau kalangan untuk secara bersama-sama mewujudkan tujuan organisasi. Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai wujud dari karakter pemimpin yang dapat mengarahkan, berkomunikasi, mengambil keputusan dan partisipatif untuk sama-sama mewujudkan tujuan organisasi.

Selain itu, memahami kepemimpinan pada Dinas Sosial Kabupaten Gowa tidak terlepas dari serangkaian proses psikologis dari orang yang memikul jabatan/status sebagai pemimpin yang harus bertanggung jawab atas diri sendiri, tugas yang diemban dan nasib orang lain dalam rangka memudahkan seorang pemimpin untuk dapat memimpin dan bagi yang dipimpin mudah memahami karakteristik orang yang memimpinnya untuk mewujudkan efektivitas kerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, menarik bagi peneliti untuk meneliti dengan memilih judul: Pengaruh Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gowa.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah: "seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gowa?".

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gowa.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini meliputi:

1. Kegunaan Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bantuan pemikiran dan perkembangan ilmu pengetahuan studi ilmu administrasi negara tentang pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gowa.

2. Kegunaan Praktis

- a. Upaya untuk memperluas pengetahuan bagi penulis di bidang studi ilmu administrasi negara khususnya pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gowa.
- b. Sebagai bahan informasi bagi Pemerintah yang terkait khususnya Dinas Sosial Kabupaten Gowa dalam melihat pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai.
- c. Bermanfaat bagi peneliti lanjutan menjadi informasi penting di dalam memahami mengenai penelitian yang berkaitan dengan kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai untuk dijadikan sebagai referensi ilmiah sesuai dengan kaidah-kaidah metodologi penelitian yang digunakan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Konsep Kepemimpinan

Rivai (2008:1) menyatakan istilah pemimpin dan memimpin keduanya berasal dari kata dasar yang sama “pimpin”. Berikut dikemukakan beberapa pengertian pemimpin yaitu:

- a. Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan memengaruhi pendirian/pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya.
- b. Pemimpin adalah suatu lakon/peran dalam sistem tertentu, karenanya seseorang 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.
- c. Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan/kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu memengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.
- d. Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan – kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu memengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu untuk pencapaian satu beberapa tujuan.

Setelah pengertian pemimpin, maka perlu diketahui mengenai kriteria seorang pemimpin, setidaknya memenuhi empat kriteria menurut Rivai (2008:21) yaitu:

- a. Pengaruh; seorang pemimpin adalah seorang yang memiliki orang-orang yang mendukungnya, turut membesarkan nama pemimpin. Pengaruh ini menjadikan

pemimpin diikuti dan membuat orang lain tunduk pada apa yang dikatakan pemimpin.

- b. *Kekuasaan/power*; seorang pemimpin umumnya diikuti oleh orang lain karena memiliki kekuasaan yang membuat orang lain menghargai keberadaannya. Tanpa kekuasaan atau kekuatan yang dimiliki pemimpin, tentunya tidak ada orang yang mau menjadi pendukungnya. Kekuasaan/kekuatan yang dimiliki pemimpin menjadikan orang lain akan tergantung pada apa yang dimiliki pemimpin, tanpa itu tidak dapat berbuat apa-apa.
- c. *Wewenang*; diartikan sebagai hak yang diberikan kepada pemimpin untuk menerapkan sebuah keputusan dalam melaksanakan suatu hal/kebijakan. Wewenang di sini juga dapat dialihkan kepada bawahan oleh pimpinan apabila pemimpin percaya bahwa bawahan tersebut mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan baik, sehingga bawahan diberi kepercayaan untuk melaksanakan tanpa perlu campur tangan dari pemimpin.
- d. *Pengikut*; seorang pemimpin yang memiliki pengaruh, kekuasaan/ power dan wewenang tidak dapat dikatakan sebagai pemimpin apabila dia tidak memiliki pengikut yang berada di belakangnya yang memberi dukungan dan mengikuti apa yang dikatakan pemimpin. Tanpa ada pengikut, maka pemimpin tidak akan ada. Pemimpin dan pengikut adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan dan tidak dapat berdiri sendiri.

Memahami pengertian pemimpin yang dikemukakan di atas, maka perlu pula dipahami pengertian kepemimpinan sebagai status perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberi manfaat individu dan organisasi. Berikut beberapa definisi para ahli mengenai kepemimpinan antara lain: (Rivai, 2013:3)

- a. Jung dan Avolio (2008) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses memengaruhi sekelompok orang, sehingga mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompok.
- b. Wallcot (2001) kepemimpinan mengandung arti memengaruhi orang lain untuk lebih berusaha mengarahkan tenaga, dalam tugasnya atau mengubah tingkah laku.
- c. George R. Terry (2008) kepemimpinan adalah kegaitan memengaruhi orang-orang yang bersedia berusaha mencapai tujuan bersama.
- d. Thoha (2007) kepemimpinan adalah aktivitas untuk memengaruhi perilaku orang lain agar supaya mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.
- e. Robbins (2006) kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi perilaku orang lain agar supaya mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.
- f. Fillet (2003) kepemimpinan pada dasarnya merupakan pola hubungan antara individu yang menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap kelompok orang agar bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan.
- g. Davis (2005) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengajak orang lain mencapai tujuan yang sudah ditentukan dengan penuh semangat.
- h. Podsakoff (2006) kepemimpinan didefinisikan sebagai proses hubungan antar pribadi yang di dalamnya seseorang memengaruhi sikap, kepercayaan, khususnya perilaku orang lain.

Mengkaji gaya kepemimpinan transformasional tidak terlepas dari teori kepemimpinan itu sendiri. Ada teori yang menyatakan bahwa pemimpin itu dilahirkan bukan dibuat. Ada pula yang menyatakan bahwa pemimpin itu terjadi karena kelompok orang yang melakukan pertukaran dengan yang dipimpin atau pemimpin itu ada karena diangkat berdasarkan kemampuan memimpin. Menurut Thoha (2007:25) pemimpin dan kepemimpinan itu berbeda. Pemimpin ada karena dilahirkan dan kepemimpinan ada karena dibuat.

Memahami pentingnya pemimpin dan kepemimpinan, pada dasarnya hal yang fundamental. Menurut Luthans (2007:14) pemimpin adalah orang yang memiliki talenta untuk menggerakkan, mengarahkan atau mempengaruhi banyak orang mengikuti perintah

dan keinginannya dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah sebuah ketetapan yang telah disepakati berdasarkan rambu-rambu kelayakan untuk menjadi bagian dari pemimpin yang memimpin pimpinan dari suatu organisasi.

Ada beberapa teori yang digunakan dalam membicarakan kepemimpinan organisasi antara lain teori kelebihan, teori keturunan, teori kharismatik, teori bakat, teori sosial, teori karakteristik, teori sifat, teori perilaku, teori tipe dan teori gaya kepemimpinan, serta teori penunjang seperti teori kelompok, teori situasional dan model kontingensi, serta teori jalan kecil – tujuan. Lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut:

- a. Teori kelebihan menurut Mitzberg (2010:36) bahwa seseorang menjadi pemimpin apabila memiliki kelebihan dari para pengikutnya. Ada tiga kelebihan yang harus dimiliki pimpinan. Kelebihan rasio, kelebihan rohani dan kelebihan badaniah.
- b. Teori keturunan menurut Greene (2007:87) bahwa seseorang menjadi pemimpin karena keturunan atau warisan. Karena orang tua seorang pemimpin, maka anaknya otomatis menjadi pemimpin menggantikan orang tuanya, seolah-olah seseorang menjadi pemimpin karena ditakdirkan.
- c. Teori kharismatik menurut Baron (2004:69) seorang menjadi pemimpin karena mempunyai kharisma (pengaruh) yang sangat besar. Kharisma diperoleh dari kekuatan Yang Maha Kuasa, yang memiliki daya tarik, kewibawaan dan pengaruh besar.
- d. Teori bakat atau biasa disebut teori ekologis dari Evans (2005:33) bahwa pemimpin lahir karena bakatnya, karena mempunyai bakat untuk memimpin. Bakat ini dikembangkan dan memberikan kesempatan untuk menduduki suatu jabatan pimpinan.
- e. Teori sosial menurut Rivai (2006:8) bahwa setiap orang dapat menjadi pemimpin asal didukung oleh masyarakat sosial melalui masalah-masalah kepemimpinan yang dapat dipelajari melalui pengalaman dalam menangani konflik sosial.
- f. Teori karakteristik menurut Fillet (2003:195) bahwa kepemimpinan organisasi dijalankan berdasarkan karakteristik kepemimpinan yang memiliki sifat, perilaku,

tipe dan gaya memimpin untuk mengarahkan dan menggerakkan bawahan mewujudkan tujuan organisasi.

- g. Teori sifat intinya mengkaji tentang kepemimpinan dengan memusatkan perhatian pada pemimpin itu sendiri dengan mempertanyakan sifat-sifat yang pantas dianggap sebagai seorang pemimpin (Davis, 2005:19). Teori sifat ini didasari dari teori manusia besar (*great man*) yang menyatakan bahwa seorang yang dilahirkan sebagai pemimpin tentu mempunyai sifat sebagai pemimpin yang besar. Ciri-ciri dari pemimpin yang besar ditandai dengan sifat yang dimiliki seperti cerdas, memiliki inisiatif, terbuka, antusias, jujur, simpatik dan percaya diri.

Davis (2005:20) lebih lanjut mengemukakan bahwa sifat pemimpin yang berpengaruh terhadap kepemimpinan organisasi dirumuskan dalam empat sifat umum yaitu: 1) cerdas dalam berkarakter, 2) dewasa dalam menjamin hubungan sosial, 3) memiliki motivasi dalam berprestasi, dan 4) mampu mengembangkan hubungan kemanusiaan. Teori sifat ini membentuk karakteristik kepemimpinan, yang melahirkan pemimpin konstruksi, konsultasi, partisipasi dan delegasi di dalam memerankan sosok pemimpin pada kepemimpinan organisasi.

- h. Teori perilaku menurut Mintzberg (2010:10) menyatakan perilaku kepemimpinan merupakan proses pembentukan karakter seorang pemimpin yang memiliki talenta, kemampuan, visi dan misi yang jelas, orientasi dan prospektif dalam mendukung kepemimpinannya. Perilaku kepemimpinan yang berkarakter memudahkan bawahannya mengikuti perintah, pengarahan, perintah, gerakan dan kearifan untuk mewujudkan tujuan organisasi.
- i. Teori tipe yang dikemukakan Robbins (2006:49) bahwa setiap pemimpin berusaha memimpin sesuai dengan tipe yang disenangi. Wujud dari tipe yang disenangi berupa kepribadian, otoriter, demokratis, paternalistik dan endogenous.
- j. Teori gaya yang dikemukakan oleh Stefanny (2001:74) bahwa pemimpin selalu memperlihatkan gaya kepemimpinan yang berpihak kepada kemajuan organisasi. Gaya yang biasa ditunjukkan berupa instruksi, konsultasi, partisipasi dan delegasi.

- k. Teori kelompok pada prinsipnya mengkaji andil kepemimpinan yang berasal dari kelompok yang pantas dan layak sebagai pemimpin. Bentuk kepemimpinan ini terjadi karena dominasi kelompok atau pengikut yang menetapkan atribut pemimpin yang representatif. Greene (2007:39) menyatakan kepemimpinan terbentuk berdasarkan kesepakatan dan tujuan dari kelompok orang. Secara perilaku seseorang mampu memimpin karena dibentuk oleh kelompok yang menghendaki memimpin.

Teori kelompok ini biasanya membentuk kepemimpinannya berdasarkan inisiatif, hubungan kerja, kepentingan dan tujuan. Kekurangan dari teori kelompok ini dalam konteks kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh domain kuantitas kelompok (Baron, 2004:71). Konteks teori kelompok memiliki relevansi dengan kepemimpinan aktualisasi instruksi, konsultasi, partisipasi dan delegasi.

- l. Teori situasional dan model kontingensi. Meletakkan kepemimpinan seseorang pemimpin dipengaruhi oleh situasi peranan, kecakapan dan konsekuensi tindakan yang dilakukan. Situasi kepemimpinan yang diemban melahirkan model kontingensi yang mengarahkan terwujudnya efektivitas kepemimpinan (Fillet, 2003:66).

Menilai kepemimpinan menurut teori situasional dan model kontingensi melahirkan pemimpin yang instruksi dan konsultasi dalam mendukung model kontingensi guna membangun efektivitas kepemimpinan partisipatif dan delegatif ((Hersey and Blanchard, 2008:23).

- m. Teori jalan kecil – tujuan (*path – goal theory*). Intinya memperkenalkan pengembangan kepemimpinan yang sehat dalam suatu organisasi mencapai tujuan. Evans (2005:37) menyatakan kepemimpinan merupakan jalan kecil untuk mencapai tujuan. Artinya bahwa diantara banyak orang hanya sebagian kecil yang dapat menjadi pemimpin untuk mewujudkan tujuan yang dipimpin.

Teori ini memberikan penguatan terhadap kepemimpinan dengan menentukan empat tipe relevansi yang mengantar seorang pemimpin mencapai tujuan kepemimpinan yaitu kemampuan menjadi: kepemimpinan direktif,

kepemimpinan yang mendukung, kepemimpinan partisipatif dan kepemimpinan berorientasi prestasi. Lippitt dan Weight (2007:19) menyatakan tipe gaya kepemimpinan dari teori jalan kecil – tujuan menghasilkan gaya kepemimpinan instruksi, konsultasi, partisipasi dan delegatif.

Thoha (2007:48) membedakan definisi pemimpin dengan kepemimpinan. Pimpinan adalah hak setiap orang untuk menjadi pemimpin, baik memimpin dirinya sendiri, keluarga, kelompok masyarakat atau organisasi. Sedangkan kepemimpinan adalah hak seseorang untuk memimpin karena diangkat berdasarkan kesepakatan dari hasil keputusan berdasarkan aturan. Jadi kepemimpinan cenderung bersifat pengangkatan seseorang berdasarkan jabatan yang diakui oleh aturan yang mengikat untuk memimpin dalam rangka mengarahkan, menggerakkan dan mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan uraian di atas, kepemimpinan yang menjadi pengamatan yang mengacu pada teori gaya kepemimpinan menurut Robbins (2008:68) bahwa setiap orang memiliki gaya kepemimpinan untuk mengarahkan, berkomunikasi, mengambil keputusan dan berpartisipasi untuk menggerakkan dan mempengaruhi bawahannya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

2. Konsep Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja merupakan catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Bernardin dan Russel (2002 :123) menyatakan bahwa: *“effectivity is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period”*. Pengertian efektivitas kerja lainnya dikemukakan oleh Simanjuntak (2005) bahwa efektivitas kerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Manajemen efektivitas kerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan efektivitas kerja organisasi, termasuk efektivitas kerja masing-masing individu dan kelompok kerja pada suatu organisasi.

Efektivitas kerja terdiri dari dua kata yaitu efektivitas dan kerja. Menurut Richard M. Steers dalam Siswanto (2015:4) efektivitas berasal dari kata efektif, yaitu

suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat menghasilkan satu unit keluaran (output). Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Berarti efektivitas kerja selalu berkaitan dengan penyelesaian kerja yang dilakukan tepat waktu sesuai perencanaan yang telah ditetapkan. Efektivitas kerja selalu mengacu pada ukuran pencapaian hasil kerja.

Efektivitas kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Definisi efektivitas kerja menurut Mangkunegara (2011:9) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam). Gomes (2003:9) mengemukakan definisi efektivitas kerja sebagai serangkaian efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan kuantitas, kualitas dan pemanfaatan waktu kerja.

Menurut Mangkunegara (2011: 9) efektivitas kerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya secara efisien dan efektif sesuai hasil kerja. Disimpulkan bahwa efektivitas kerja SDM adalah hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu (efisien) dalam melaksanakan tugas kerjanya yang bermanfaat secara efektif.

Menurut Norman (2010:235), penilaian efektivitas kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan kerja yang menghasilkan jumlah pekerjaan banyak, bermutu, tepat waktu dan berrmanfaat

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa penilaian efektivitas kerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai.. Tujuan dari penilaian efektivitas kerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan efektivitas kerja organisasi dari SDM organisasi. Secara

spesifik, tujuan dari evaluasi efektivitas kerja sebagaimana dikemukakan Mangkunegara (2011:10) adalah:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan efektivitas kerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Memahami pengertian di atas, efektivitas kerja individu diartikan sebagai efektivitas kerja seseorang dalam menghasilkan sebuah hasil kerja (kuantitas, kualitas, dan pemanfaatan waktu kerja) untuk mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Kusnadi (2003:64) bahwa efektivitas kerja adalah setiap gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan atau target tertentu. Efektivitas kerja selalu berkaitan dengan hasil kerja secara nyata yang dapat dinilai dan diperhitungkan secara kuantitas, kualitas, efisien (waktu).

Efektivitas kerja individu adalah suatu efektivitas kerja yang berorientasi pada pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh individu untuk menghasilkan kuantitas kerja, kualitas kerja, dan pemanfaatan waktu kerja. Gomes (2003 : 159-160) menyatakan bahwa efektivitas kerja dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung kepada tujuan organisasi dan tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri. Efektivitas kerja sering dihubungkan dengan tingkat produktivitas yang menunjukkan risiko input dan output dalam organisasi, bahkan dapat dilihat dari sudut performansi dengan memberikan

penekanan pada nilai efisiensi yang dikaitkan dengan kualitas output yang dihasilkan oleh para pegawai berdasarkan berapa standar yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi yang bersangkutan. Inti efektivitas kerja individu menghasilkan aktivitas kerja yang terukur secara kuantitas, kualitas, dan manfaat waktu kerja.

Penilaian efektivitas kerja adalah pegawai yang menghasilkan pekerjaan secara kuantitas, kualitas, pemanfaatan waktu efisien. Organisasi dituntut memiliki efektivitas kerja yang tinggi. Pegawai membutuhkan umpan balik atas efektivitas kerja sesuai hasil kerjanya. Penilaian efektivitas kerja pada prinsipnya mencakup berbagai aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Di dalam organisasi yang besar, evaluasi atau penilaian kerja kemungkinan besar merupakan prosedur yang sistematis dimana efektivitas kerja sesungguhnya dari semua pegawai manajemen profesional, teknis, penjualan dan klerikal dinilai secara formal.

Simamora (2005:416) menyatakan bahwa penilaian pelaksanaan pekerjaan perlu dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional serta diterapkan secara obyektif serta didokumentasikan secara sistematis. Hanya dengan demikian dua kepentingan utama yang telah disinggung di muka dapat dipenuhi. Hal ini perlu ditekankan karena tidak sedikit pimpinan yang beranggapan bahwa pelaksanaan penilaian prestasi kerja secara formal oleh bagian kepegawaian sebenarnya tidak diperlukan dan bahkan dipandang sebagai “gangguan” terhadap pelaksanaan kegiatan operasional. Artinya, banyak manajer yang berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja para bawahan cukup diserahkan kepada atasan langsung masing-masing pegawai dan penilaian pun dilakukan secara informal saja.

Gomes (2003:245–246) menjelaskan bahwa efektivitas kerja pegawai dibangun berdasarkan penilaian hasil kerja sesuai ukuran kuantitas, kualitas dan efisiensi. Masing-masing ukuran di atas mempunyai peranan tertentu yang bisa mempengaruhi upaya perbaikan efektivitas kerja.

Atasan langsung dari para pegawai yang dinilai mempunyai peranan dalam proses penilaian efektivitas kerja pegawai. Bahkan praktek kepegawaian yang lumrah terjadi ialah bahwa para atasan langsung itulah yang memang bertanggung jawab

melakukan penilaian yang sifatnya informal berlangsung terus menerus memenuhi persyaratan obyektifitas dan keteraturan berdasarkan pola dan kebijaksanaan yang ditentukan bagi seluruh organisasi oleh bagian kepegawaian (Davis, 2005:225).

Dalam proses pengukuran efektivitas kerja ini, ada empat strategi dasar yang dapat diterapkan dalam mengidentifikasi kebutuhan akan perbaikan: (Terry, 2008:303)

- a. Menetapkan *multi-voting* mencakup penggunaan teknis, brainstorming (sadap pendapat) untuk menyusun daftar program perbaikan potensial. Kemudian dari daftar tersebut dipilih program yang mendapatkan prioritas untuk dilaksanakan.
- b. Mengidentifikasi kebutuhan pegawai. Strategi ini, pegawai dilibatkan dalam proses identifikasi kebutuhan akan perbaikan. Kebutuhan pegawai dijadikan dasar bagi program perbaikan
- c. Mempelajari penggunaan waktu. Strategi ini mempelajari bagaimana pegawai memanfaatkan waktunya. Apakah mereka mencurahkan sebahagian besar waktunya untuk proses, masalah atau situasi kerja tertentu. Penggunaan waktu tersebut dapat menjadi tanda adanya masalah. Langkah selanjutnya adalah meneliti dengan seksama sumber penyebabnya.
- d. Menglokalisasi masalah. Dimaksud dengan melokalisir masalah adalah membatasi tempat, waktu kejadian, dan intensitas terjadinya masalah. Dengan demikian sumber masalah dapat ditemukan dan diatasi dengan baik.

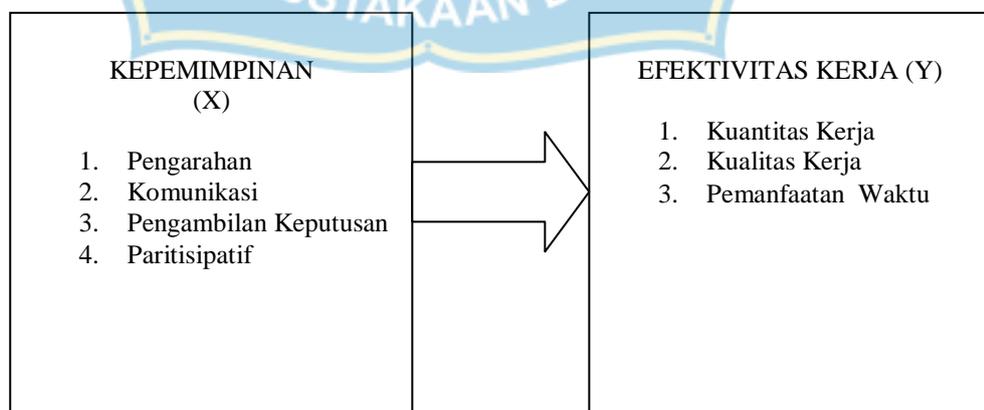
Penilaian efektivitas kerja merupakan tolok ukur yang digunakan dalam menilai keberhasilan atau kegagalan penyelenggaraan pekerjaan untuk suatu periode tertentu. Penyusunan indikator efektivitas kerja kunci merupakan upaya untuk memberikan gambaran tentang efektivitas kerja utama. Pilihan terhadap indikator kunci yang digunakan untuk menilai efektivitas kerja tidak bisa dilepaskan dari hasil kerja dan pencapaiannya.

Penilaian efektivitas kerja merupakan langkah awal guna merencanakan kerja dan khususnya usaha meningkatkan atau paling tidak mempertahankan tingkat efektivitas kerja yang sudah tercapai saat ini. Proses perencanaan efektivitas kerja ini hendaknya

dijadikan wahana untuk membuat dan melaksanakan strategi-strategi yang lebih rinci. Perancangan program dan kegiatan juga seharusnya menggunakan proses ini agar lebih efektif mencapai hasil. Integrasi perencanaan efektivitas kerja dengan proses manajemen lainnya seperti pelaksanaan rencana, penganggaran, monitoring, pengendalian dan evaluasi harus menjadi perhatian para pemimpin dalam organisasi. Tanpa perhatian yang memadai perencanaan efektivitas kerja akan menjadi sesuatu yang tidak ada gunanya. Rencana efektivitas kerja akan berguna jika dipakai untuk proses manajemen dalam mencapai hasil yang diinginkan. Penilaian efektivitas kerja tahunan yang sudah dilakukan berdasarkan rencana strategik yang ada haruslah terkait dengan *action plan* yang dibuat dalam menjalankan strategi. *Action plan* hendaknya secara jelas dinyatakan tindakan atau aktivitas utama yang akan dilakukan, siapa yang melakukan dan kapan dilakukan.

B. Kerangka Pikir

Kerangka pikir penelitian ini mengacu pada teori gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh Robbins (2008:68) bahwa setiap orang memiliki gaya kepemimpinan untuk mengarahkan, berkomunikasi, mengambil keputusan dan berpartisipasi untuk menggerakkan dan mempengaruhi bawahannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Selanjutnya juga didukung oleh efektivitas kerja dari Richard M. Steers dalam Siswanto (2015:4) bahwa efektivitas kerja dinilai berdasarkan pencapaian hasil kerja secara kuantitas, kualitas dan pemanfaatan waktu kerja. Lebih jelasnya ditunjukkan kerangka pikir di bawah ini:



Gambar 1
Kerangka Pikir

C. Definisi Operasional

1. Kepemimpinan adalah sosok seorang pemimpin yang dapat mengarahkan dan mengerahkan serta mempengaruhi bawahannya untuk bekerja bersama mewujudkan tujuan organisasi. Indikator kepemimpinan terdiri atas pengarahan, komunikasi, pengambilan keputusan dan partisipasi.
 - a. Pengarahan adalah gaya seorang pemimpin dalam mengarahkan bawahannya. Bentuk pengarahan tersebut yaitu memberikan intruksi, masukan dan pendelegasian kepada bawahan.
 - b. Komunikasi adalah gaya seorang pemimpin dalam berbicara kepada bawahannya. Bentuk komunikasi yaitu berdiskusi, dengar pendapat dan berbincang-bincang kepada bawahan.
 - c. Pengambilan keputusan adalah gaya seorang pemimpin dalam mengambil sebuah keputusan yang strategis. Bentuk pengambilan keputusan yaitu keberanian, ketegasan dan kewibawaan dalam memimpin.
 - d. Partisipasi adalah gaya seorang pemimpin yang ikut berpartisipasi dalam melakukan aktivitas pekerjaan. Bentuk partisipasi yaitu ikut terlibat, bekerjasama dan tolong menolong.
2. Efektivitas kerja adalah hasil pencapaian kerja pegawai dalam melaksanakan tupoksi yang memberikan manfaat bagi organisasi. Indikatornya berupa kuantitas kerja, kualitas kerja dan pemanfaatan waktu kerja.
 - a. Kuantitas kerja adalah pencapaian hasil kerja yang dicapai pegawai atas jumlah pekerjaan yang dilakukan. Bentuk kuantitas kerja yaitu input, proses, output, benefit dan impact.
 - b. Kualitas kerja adalah tercapainya mutu pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai. Bentuk kualitas kerja yaitu bukti fisik, empati, kehandalan, respon dan jaminan.

- c. Pemanfaatan waktu kerja adalah penggunaan jam kerja yang bermanfaat. Bentuk pemanfaatan waktu kerja yaitu tepat waktu, disiplin waktu, kecepatan kerja, penyesuaian waktu dan minimalisasi waktu.

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: "Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gowa".



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang dibutuhkan oleh peneliti kurang lebih dua bulan setelah seminar proposal.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada institusi terkait secara langsung di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gowa yang berlokasi di Jalan Poros Kabupaten Gowa, Kecamatan Somba Opu. Alasan peneliti mengambil lokasi penelitian tersebut karena di instansi tersebut jelas isu yang terjadi berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan yang mengakibatkan efektivitas kerja pegawai kurang maksimal.

B. Jenis dan Tipe Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif yaitu dengan menjangkau data untuk dianalisa menggunakan analisis statistik sesuai variabel bebas dan terikat yang diamati.

2. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian survei yaitu melakukan pengamatan dengan menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan variabel penelitian.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Sosial Kabupaten Gowa yang berjumlah 30 orang pegawai yang teregistrasi sesuai dengan absen pegawai.

2. Sampel

Sampel menggunakan metode sampel jenuh yaitu mengambil keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel. Jadi besar sampel penelitian ini adalah 30 responden.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Mengumpulkan data dengan mengunjungi lokasi penelitian untuk melakukan pengamatan secara langsung dengan mengamati kondisi dan lingkungan kerja serta pekerjaan yang dilakukan pegawai Dinas Sosial Kabupaten Gowa.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data di mana responden mengisi pertanyaan dan kemudian mengembalikan kepada peneliti. Adapun skala yang digunakan ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1
Skor dalam Penelitian

Simbol	Kategori	Nilai
SS	Sangat Setuju	4
S	Setuju	3
KS	Kurang Setuju	2
TS	Tidak Setuju	1

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah pengumpulan data biasanya berbentuk tulisan, gambar, foto untuk melengkapi data yang diperoleh. Seperti data pegawai dan profil Dinas Sosial Kabupaten Gowa.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana, untuk mengetahui pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

- Y = Efektivitas Kerja
- a = Nilai Konstan
- b = Nilai Koefisien Regresi
- X = Kepemimpinan
- e = Tingkat Kesalahan

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauhmana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran validitas yang dimaksud (Ancok dan Singarimbun, 2005). Rumus uji validitas:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y
- $\sum xy$ = jumlah perkalian antara variabel X dan Y
- $\sum x^2$ = jumlah dari kuadrat nilai X
- $\sum y^2$ = jumlah dari kuadrat nilai Y
- $(\sum x)^2$ = jumlah nilai X kemudian dikuadratkan
- $(\sum y)^2$ = jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

Pengujian validitas adalah penelitian yang dilakukan untuk menentukan apakah suatu indikator, valid atau tidak dapat dilihat dari hasil uji t yaitu jika nilai t-hitung lebih besar dari 1.70 (t-hitung > 1.70) berarti bahwa indikator yang diukur dinyatakan valid, sebagaimana ditunjukkan sebagai berikut:

Instrumen Penelitian	Pearson Correlation	r Product Moment r tabel	Keterangan
K1	0.682	0,170	Valid
K2	0.765	0,170	Valid
K3	0.751	0,170	Valid
K4	0.585	0,170	Valid
E1	0.928	0,170	Valid
E2	1.000	0,170	Valid
E3	0.804	0,170	Valid

2. Uji Reliabilitas

Reliabel artinya dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Ungkapan yang dinyatakan bahwa instrumen harus sebenarnya mengandung arti bahwa instrumen tersebut cukup baik, sehingga mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya.

Reliabilitas adalah mengukur hasil suatu pengukuran yang dapat dipercaya, hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok atau subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek dalam diri kelompok atau subyek yang belum diukur belum berubah (Ancok dan Singarimbun, 2005). Rumus uji reliabilitas sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^n S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = koefisien reliabilitas

n = banyaknya butir soal

S_i^2 = varians skor soal ke-i

S_t^2 = varians skor total

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai alpha Cronbach, apabila alpha Cronbach (α) lebih dari 0.60 maka data penelitian dianggap cukup baik dan reliable untuk digunakan sebagai input dalam proses penulisan data guna menguji hipotesis penelitian (Hair, 2008). Lebih jelasnya nilai reliabilitas variabel penelitian sebagai berikut:

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	21.30	8.286	.904	.885	.858
K2	21.40	8.524	.721	.810	.877
K3	21.47	7.913	.843	.846	.861
K4	21.30	10.838	.109	.455	.938
E1	21.27	8.133	.860	.910	.860
E2	21.33	7.885	.841	.935	.862
E3	21.13	8.947	.654	.752	.885

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Singkat Obyek Penelitian

1. Gambaran Umum Dinas Sosial Kabupaten Gowa

Dinas Sosial Kabupaten Gowa masuk dalam tipe A. Awal dari Dinas Sosial Kabupaten Gowa yaitu bergabung dengan Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Melalui Regulasi/Pembentukan Struktur Baru yang diatur dalam Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah, sehingga Dinas Sosial berdiri sendiri.

Program unggulan dari Dinas Sosial Kabupaten Gowa antara lain program pelayanan dan rehabilitasi sosial, program pemberdayaan fakir miskin, komunitas adat terpencil dan penyandang masalah kesejahteraan sosial lainnya, program pembinaan para penyandang disabilitas dan trauma, program pembinaan panti asuhan/panti jompo, program pembinaan dan penyandang penyakit sosial (eks narapidana, PSK, narkoba dan penyakit sosial lainnya) serta program pembinaan keagamaan.

Visi Dinas Sosial Kabupaten Gowa adalah “mewujudkan kesejahteraan masyarakat yang berkeadilan dan religius”. Untuk mewujudkan visi tersebut di atas, Dinas Sosial Kabupaten Gowa merumuskan misi pembangunan kesejahteraan sosial yang memuat sasaran yang harus dicapai pada kurun waktu 4 (empat) tahun mendatang dengan rumusan misi sebagai berikut: 1) meningkatkan pelayanan kesejahteraan sosial; 2) meningkatkan pembinaan, pelayanan dan rehabilitasi pemulihan penyandang masalah kesejahteraan sosial; 3) meningkatkan kualitas pengetahuan dan pemahaman terhadap nilai-nilai syiar keagamaan; dan 4) meningkatkan mutu pelayanan publik dan administrasi perkantoran.

Tugas Dinas Sosial Kabupaten Gowa adalah Ikhtisar dari keseluruhan tugas jabatan. Fungsi adalah pekerjaan yang merupakan penjabaran dari tugas pokok. Uraian

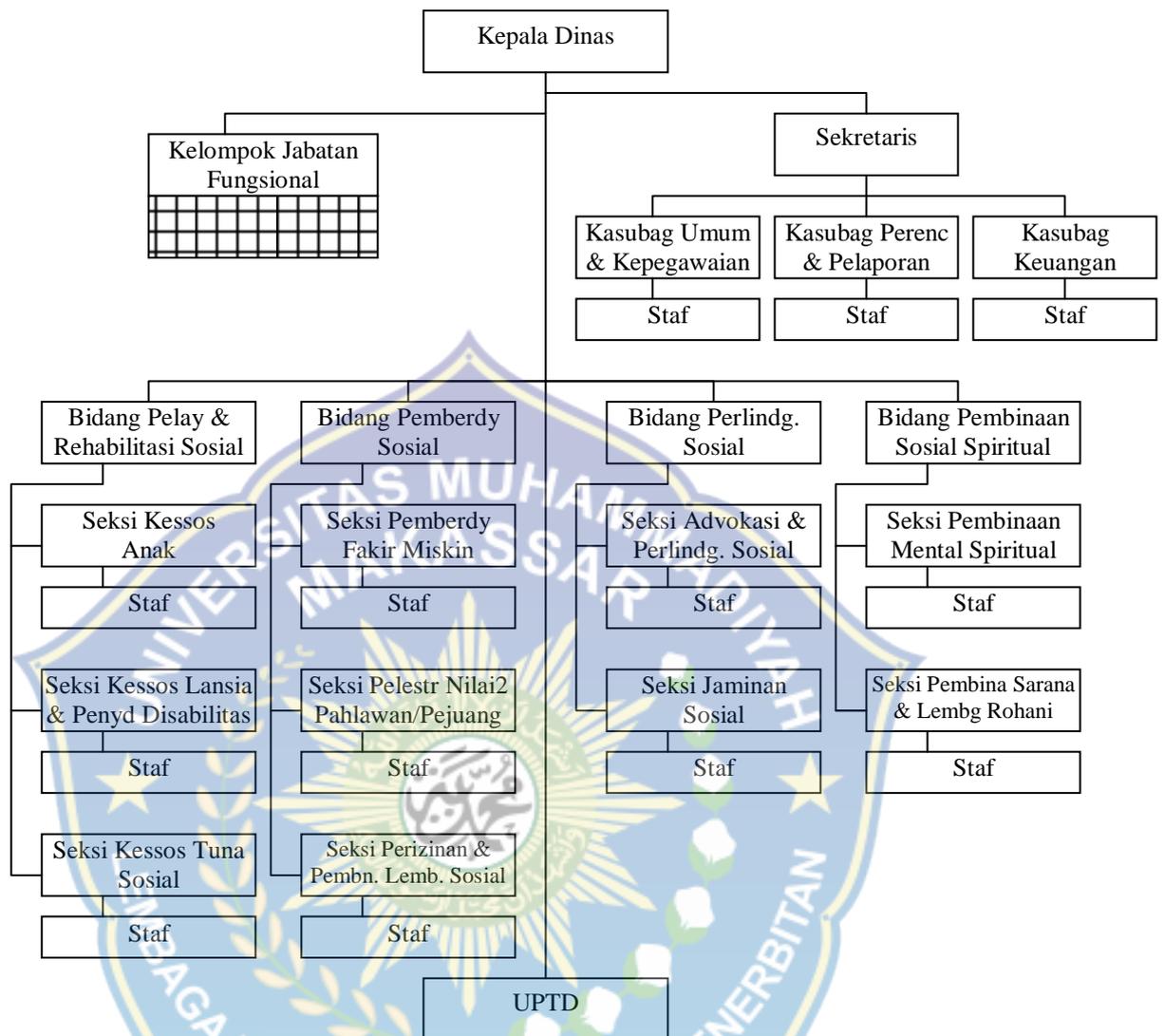
tugas adalah paparan atau bentangan atas semua tugas jabatan yang merupakan upaya pokok yang dilakukan pemegang jabatan.

2. Struktur Organisasi

Untuk pelaksanaan tugas dan fungsinya, susunan organisasi Dinas Sosial terdiri dari :

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat :
 - 1) Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan;
 - 2) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - 3) Sub Bagian Keuangan;
- c. Bidang Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial:
 - 1) Seksi Kesejahteraan Sosial Anak ;
 - 2) Seksi Kesejahteraan Sosial Lanjut Usia dan Penyandang Disabilitas ; dan
 - 3) Seksi Kesejahteraan Sosial Tuna Sosial;
- d. Bidang Pemberdayaan Sosial:
 - 1) Seksi Pemberdayaan Fakir Miskin ;
 - 2) Seksi Perizinan dan Pembinaan Lembaga Sosial ; dan
 - 3) Seksi Seksi Pelestarian Nilai-Nilai Kepahlawanan/Kejuangan;
- e. Bidang Perlindungan Sosial:
 - 1) Seksi Advokasi dan Perlindungan Sosial; dan
 - 2) Seksi Jaminan Sosial;
- f. Bidang Pembinaan Sosial Spiritual :
 - 1) Seksi Pembinaan Mental Spiritual; dan
 - 2) Seksi Pembinaan Sarana Lembaga Kerohanian;
- g. Kelompok Jabatan Fungsional.

Berikut gambar Struktur Organisasi Dinas Sosial Kabupaten Gowa:



Gambar 2
Struktur Organisasi

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah penjelasan tentang keberadaan pegawai Dinas Sosial Kabupaten Gowa yang diperlukan sebagai informasi untuk mengetahui identitas pegawai sebagai responden dalam penelitian ini. Responden menjadi profil objek penelitian yang memberikan interpretasi pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Responden dalam penelitian ini sebanyak 30 orang yang representatif dikemukakan sebagai kelayakan responden dilihat

dari golongan kerja, jenis kelamin, pendidikan dan jabatan. Jelasnya diuraikan sebagai berikut:

a. Golongan

Golongan adalah tingkatan jabatan dari pegawai Dinas Sosial Kabupaten Gowa meliputi golongan II sampai golongan IV. Lebih jelasnya dapat dilihat Tabel 1:

Tabel 1
Frekuensi dan Persentase Pegawai menurut Golongan

Golongan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
IV/a – IV/c	6	20.0
III/a – III/d	21	70.0
II/b	3	10.0
Total	30	100.0

Sumber: Data setelah diolah, 2019

Tabel 1 menunjukkan ada 6 orang pegawai atau 20% dengan golongan IV/a – IV/c, 21 orang pegawai atau 70% dengan golongan III/a – III/d dan 3 orang pegawai atau 10% golongan II/b. Umumnya yang memiliki golongan IV adalah seorang pimpinan (kepala dinas, kepala bidang) sementara golongan III biasanya kepala seksi, staf kepala seksi, sementara golongan II adalah staf.

b. Jenis Kelamin

Jenis kelamin terdiri atas laki-laki dan perempuan guna mengetahui proporsi dari pegawai Dinas Sosial Kabupaten Gowa dengan jenis kelamin laki-laki dan perempuan.

Lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2
Frekuensi dan Persentase menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Laki-laki	13	43.3
Perempuan	17	56.7
Total	30	100.0

Sumber: Data setelah diolah, 2019

Tabel 2 di atas terlihat sebanyak 13 orang atau 43.3% adalah laki-laki dan perempuan 17 orang atau 56.7%. Baik responden pegawai laki-laki dan perempuan semuanya menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing pada Dinas Sosial Kabupaten Gowa.

c. Pendidikan

Pendidikan adalah jenjang pendidikan formal yang dinyatakan dengan bukti fisik memiliki ijazah sesuai dengan latar belakang dan disiplin ilmu pendidikan yang dipunyai pegawai Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Lebih jelasnya dapat dilihat Tabel 3:

Tabel 3
Frekuensi dan Persentase Pegawai menurut Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
S2	9	30.0
S1	14	46.7
DIII	3	10.0
SMA	4	13.3
Total	30	100.0

Sumber: Data setelah diolah, 2019

Tabel 3 menunjukkan kebanyakan pegawai berpendidikan S1 yaitu ada 14 orang atau 46.7%, sementara pegawai dengan pendidikan S2 ada 9 orang atau 30.0%, pegawai dengan pendidikan DIII ada 3 orang atau 10% dan SMA ada 4 orang atau 13.3%. Ini menunjukkan tingkat pemahaman pegawai mengenai kepemimpinan dan efektivitas kerja sudah cukup baik dalam memberikan tanggapan mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja di Dinas Sosial Kabupaten Gowa.

d. Jabatan

Jabatan merupakan posisi yang diduduki oleh pegawai Dinas Sosial Kabupaten Gowa yang terdiri atas Kepala Dinas, Sekretaris, Kepala Bidang, Kasubag, Kasi, dan Staf. Lebih jelasnya dapat dilihat Tabel 4:

Tabel 4
Frekuensi dan Persentase Pegawai menurut Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Kepala Dinas	1	3.3
Sekretaris	1	3.3
Kepala Bidang	4	13.3
Kepala Seksi	10	33.3
Kepala Sub Bagian	3	10.0
Staf	11	36.7
Total	30	100.0

Sumber: Data setelah diolah, 2019

Tabel 4 menunjukkan jabatan sebagai Kepala Dinas dan Sekretaris masing-masing diduduki 1 orang (3.3%), Kepala Bidang ada 4 orang atau 13.3%, Kepala Seksi ada 10 orang atau 33.3%, Kepala Sub Bagian ada 3 orang atau 10% dan staf 11 orang. Keseluruhan pegawai menjalankan aktivitas kerjanya pada Dinas Sosial Kabupaten Gowa sesuai tupoksi yang diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Gowa.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian adalah penjelasan mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Penilaian variabel didasarkan pada tanggapan pegawai sebagai responden yang memberikan informasi sesuai pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner. Lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut:

a. Kepemimpinan (X)

Kepemimpinan adalah sosok seorang pemimpin yang dapat mengarahkan dan mengerahkan serta mempengaruhi bawahannya untuk bekerja bersama mewujudkan tujuan organisasi. Indikator kepemimpinan terdiri atas pengarahan, komunikasi, pengambilan keputusan dan partisipasi.

a. Pengarahan

Gaya seorang pemimpin dalam mengarahkan bawahannya. Bentuk pengarahannya tersebut yaitu memberikan instruksi, masukan dan pendelegasian kepada bawahan. Berikut ditunjukkan tanggapan responden mengenai indikator pengarahannya terhadap kepemimpinan tabel 5 di bawah ini:

Tabel 5
Tanggapan Responden mengenai Indikator Pengarahan Terhadap kepemimpinan

Tanggapan	Sub Indikator Instruksi	
	F	%
Sangat Sering	18	60.0
Sering	11	36.7
Cukup Sering	1	3.3
Tidak Sering	0	0.0
Total	30	100

Sumber: Data setelah diolah, 2019.

Responden umumnya tanggapan sangat setuju atas pernyataan sub indikator instruksi dari kepemimpinan pengarahannya dengan persentase sebesar 60%, sementara yang memberikan tanggapan setuju menunjukkan persentase sebesar 36.7% dan yang menyatakan kurang setuju sebesar 3.3%. Ini berarti pimpinan dalam menerapkan kepemimpinan pengarahannya senantiasa memberikan instruksi kepada setiap bawahan untuk menjalankan tupoksi dengan baik.

Selanjutnya tanggapan responden mengenai indikator pengarahannya terhadap kepemimpinan

Tabel 6
Tanggapan Responden mengenai Indikator Pengarahan Terhadap kepemimpinan

Tanggapan	Sub Indikator Masukan	
	F	%
Sangat Setuju	16	53.3
Setuju	12	40.0
Kurang Setuju	2	6.7
Tidak Setuju	0	0.0
Total	30	100

Sumber: Data setelah diolah, 2019.

Responden umumnya tanggapan sangat setuju atas pernyataan sub indikator masukan dari kepemimpinan pengarahan dengan persentase sebesar 53.3%, sementara yang memberikan tanggapan setuju menunjukkan persentase sebesar 40% dan yang menyatakan kurang setuju sebesar 6.7%. Artinya pimpinan senantiasa mau menerima masukan dari bawahan, sehingga pimpinan dapat menerapkan kepemimpinan yang mengarahkan bawahan untuk menjalankan tupoksi.

Tanggapan responden mengenai indikator pengarahan untuk sub indikator delegasi:

Tabel 7
Tanggapan Responden mengenai Indikator Pengarahan Terhadap Kepemimpinan

Tanggapan	Sub Indikator Masukan	
	F	%
Sangat Sering	15	50.0
Sering	12	40.0
Cukup Sering	3	10.0
Tidak Sering	0	0.0
Total	30	100

Sumber: Data setelah diolah, 2019.

Responden umumnya tanggapan sangat sering atas pernyataan sub indikator delegasi dari kepemimpinan pengarahan dengan persentase sebesar 50%, sementara yang memberikan tanggapan sering menunjukkan persentase sebesar 40% dan yang menyatakan cukup sering sebesar 10%. Pimpinan dalam menerapkan kepemimpinan yang mengarahkan dengan memberikan delegasi kepada bawahan untuk menjalankan aktivitas kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Komunikasi

Gaya seorang pemimpin dalam berbicara kepada bawahannya. Bentuk komunikasi yaitu berdiskusi, dengar pendapat dan berbincang-bincang kepada bawahan. Berikut ditunjukkan tanggapan responden mengenai kepemimpinan yang komunikatif dengan sub indikator diskusi pada tabel 8 di bawah ini:

Tabel 8
Tanggapan Responden mengenai Indikator Komunikasi Terhadap Kepemimpinan

Tanggapan	Sub Indikator Diskusi	
	F	%
Sangat Sering	17	56.7
Sering	13	43.3
Cukup Sering	0	0.0
Tidak Sering	0	0.0
Total	30	100

Sumber: Data setelah diolah, 2019.

Tabel 8 di atas dapat diinterpretasikan responden memberikan tanggapan sangat setuju atas pernyataan sub indikator diskusi dari kepemimpinan komunikasi dengan persentase sebesar 56.7%, dan yang memberikan tanggapan setuju menunjukkan persentase sebesar 43.3%. Ini berarti pimpinan senantiasa berkomunikasi dengan setiap bawahannya dengan melakukan kegiatan diskusi yang berkaitan dengan kemajuan organisasi.

Selanjutnya tanggapan responden mengenai indikator komunikasi pemimpin dengar pendapat:

Tabel 9
Tanggapan Responden mengenai Indikator Komunikasi Kepemimpinan Dengar Pendapat

Tanggapan	Sub Indikator Masukan	
	F	%
Sangat Sering	16	53.3
Sering	12	40.0
Cukup Sering	2	6.7
Tidak Sering	0	0.0
Total	30	100

Sumber: Data setelah diolah, 2019.

Responden umumnya tanggapan sangat sering atas pernyataan sub indikator dengar pendapat dari kepemimpinan yang komunikatif dengan persentase sebesar 53.3%, sementara yang memberikan tanggapan sering menunjukkan persentase sebesar 40% dan yang menyatakan cukup sering sebesar 6.7%. Artinya pimpinan yang komunikatif mau

mendengarkan pendapat bawahannya untuk mengetahui apa saja yang bisa diterapkan untuk memajukan organisasi dalam hal ini Dinas Sosial Kabupaten Gowa.

Tanggapan responden mengenai indikator komunikasi untuk sub indikator bincang-bincang:

Tabel 10
Tanggapan Responden mengenai Indikator Komunikasi Kepemimpinan dalam Berbincang-bincang

Tanggapan	Sub Indikator Masukan	
	F	%
Sangat Sering	13	43.3
Sering	15	50.0
Cukup Sering	2	6.7
Tidak Sering	0	0.0
Total	30	100

Sumber: Data setelah diolah, 2019.

Responden umumnya memberikan tanggapan sangat sering atas pernyataan sub indikator berbincang dari kepemimpinan yang komunikatif dengan persentase sebesar 43.3%, sementara yang memberikan tanggapan sering menunjukkan persentase sebesar 50% dan yang menyatakan cukup sering sebesar 6.7%. Ini berarti pimpinan senantiasa berbincang-bincang dengan bawahannya sebagai bentuk penerapan kepemimpinan komunikasi untuk memajukan organisasi.

c. Pengambilan keputusan

Gaya seorang pemimpin dalam mengambil sebuah keputusan yang strategis. Bentuk pengambilan keputusan yaitu keberanian, ketegasan dan kewibawaan dalam memimpin. Berikut ditunjukkan tanggapan responden mengenai kepemimpinan dalam pengambilan keputusan untuk sub indikator berani pada tabel 11 di bawah ini:

Tabel 11
Tanggapan Responden mengenai Indikator Pengambilan Keputusan – Kepemimpinan Berani

Tanggapan	Sub Indikator Berani	
	F	%
Sangat Sering	22	73.3
Sering	8	26.7
Cukup Sering	0	0.0
Tidak Sering	0	0.0
Total	30	100

Sumber: Data setelah diolah, 2019.

Sub indikator berani dari kepemimpinan dalam pengambilan keputusan umumnya memberikan tanggapan sangat sering dengan persentase 73.3%, yang menyatakan sering sebesar 26.7%. Ini berarti pimpinan sudah menunjukkan keberaniannya dalam setiap pengambilan keputusan yang tepat untuk kemajuan organisasi.

Selanjutnya tanggapan responden mengenai kepemimpinan dalam pengambilan keputusan untuk sub indikator tegas pada tabel 12 di bawah ini:

Tabel 12
Tanggapan Responden mengenai Indikator Pengambilan Keputusan Pemimpin Tegas

Tanggapan	Sub Indikator Berani	
	F	%
Sangat Sering	15	50.0
Sering	13	43.3
Cukup Sering	2	6.7
Tidak Sering	0	0.0
Total	30	100

Sumber: Data setelah diolah, 2019.

Sub indikator tegas dari kepemimpinan dalam pengambilan keputusan umumnya memberikan tanggapan sangat sering dengan persentase 50%, yang menyatakan setuju sebesar 43.3%, dan kurang sering sebesar 6.7%. Artinya setiap pimpinan tegas dalam

mengambil keputusan sebagai bentuk kepemimpinannya pada organisasi Dinas Sosial Kabupaten Gowa.

Tanggapan responden mengenai kepemimpinan dalam pengambilan keputusan untuk sub indikator berwibawa pada tabel 13 di bawah ini:

Tabel 13
Tanggapan Responden mengenai Indikator Pengambilan Keputusan Pemimpin Berwibawa

Tanggapan	Sub Indikator Berani	
	F	%
Sangat Sering	14	46.7
Sering	14	46.7
Cukup Sering	2	6.7
Tidak Sering	0	0.0
Total	30	100

Sumber: Data setelah diolah, 2019.

Sub indikator berwibawa dari kepemimpinan dalam pengambilan keputusan umumnya memberikan tanggapan sangat sering dan sering dengan persentase masing-masing 46.7%, yang menyatakan kurang setuju sebesar 6.7%. Artinya responden bawahan senang dengan pimpinan yang menunjukkan kewibawaan dalam setiap keputusan yang diambil untuk memajukan organisasi.

d. Partisipasi

Gaya seorang pemimpin yang ikut berpartisipasi dalam melakukan aktivitas pekerjaan. Bentuk partisipasi yaitu ikut terlibat, bekerjasama dan tolong menolong. Berikut ditunjukkan tanggapan responden mengenai kepemimpinan yang partisipatif untuk sub indikator keterlibatan pada tabel 14 di bawah ini:

Tabel 14
Tanggapan Responden mengenai Indikator Partisipatif Pemimpin Terlibat

Tanggapan	Sub Indikator Terlibat	
	F	%
Sangat Sering	18	60.0
Sering	12	40.0
Cukup Sering	0	0.0
Tidak Sering	0	0.0
Total	30	100

Sumber: Data setelah diolah, 2019.

Terlihat responden umumnya memberikan tanggapan sangat sering dengan keterlibatan pimpinan dalam setiap aktivitas bawahannya dengan persentase 60%, sementara yang menanggapi sering sebesar 40%. Secara keseluruhan memberikan tanggapan bahwa pimpinan senantiasa ikut terlibat dalam aktivitas kerja bawahannya sebagai bentuk kepemimpinan yang partisipatif.

Tanggapan responden mengenai kepemimpinan yang partisipatif untuk sub indikator bekerjasama pada tabel 15 di bawah ini:

Tabel 15
Tanggapan Responden mengenai Indikator Partisipatif Pemimpin Bekerjasama

Tanggapan	Sub Indikator Bekerjasama	
	F	%
Sangat Sering	20	66.7
Sering	8	26.7
Cukup Sering	2	6.7
Tidak Sering	0	0.0
Total	30	100

Sumber: Data setelah diolah, 2019.

Terlihat responden umumnya memberikan tanggapan sangat sering dengan kepemimpinan yang partisipatif berupa kerjasama dengan persentase 66.7%, sementara yang menanggapi sering sebesar 26.7% dan tidak setuju ada 6.7%. Ini berarti pimpinan

telah memahami pentingnya partisipatif dalam memimpin bawahan dengan senantiasa ikut bekerjasama dalam setiap aktivitas kerja bawahannya.

Berikut tanggapan responden mengenai kepemimpinan yang partisipatif untuk sub indikator tolong menolong pada tabel 16 di bawah ini:

Tabel 16
Tanggapan Responden mengenai Indikator Partisipatif Pemimpin Tolong Menolong

Tanggapan	Sub Indikator Bekerjasama	
	F	%
Sangat Sering	18	60.0
Sering	11	36.7
Cukup Sering	1	3.3
Tidak Sering	0	0.0
Total	30	100

Sumber: Data setelah diolah, 2019.

Responden umumnya memberikan tanggapan sangat sering dengan kepemimpinan yang partisipatif berupa tolong menolong dengan persentase 60%, sementara yang menanggapi sering sebesar 36.7% dan tidak setuju ada 3.3%. Berarti pimpinan dalam menunjukkan kepemimpinan yang partisipatif berupa ikut membantu bawahan dalam menyelesaikan tupoksi yang diwewenangkan.

Selanjutnya jawaban responden untuk pernyataan pada No. 1 s/d 12 yang menyangkut kepemimpinan dirata-ratakan, maka hasilnya adalah seperti berikut:

Tabel 17
Frekuensi dan Persentase Rata-rata Kepemimpinan

Tanggapan	Pengarahan			Komunikasi			Pengambilan Keputusan			Partisipatif			Rata-rata	%
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
Sangat Sering	18	16	15	17	16	13	22	15	14	18	20	18	17	56.1
Sering	11	12	12	13	12	15	8	13	14	12	8	11	12	39.2
Cukup Sering	1	2	3	0	2	2	0	2	2	0	2	1	1	4.72
Tidak Sering	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	100

Sumber: Data setelah diolah, 2019.

Hasil rata-rata pada Tabel 17 di atas dari 12 pernyataan untuk indikator dari variabel kepemimpinan menunjukkan bahwa sebanyak 17 responden atau 56.1% menyatakan "sangat sering" berada pada peringkat pertama. Peringkat kedua yaitu sebanyak 12 responden atau 39.2% menyatakan "sering". Sementara pada peringkat ketiga ada 1 responden atau 4.72% menyatakan "cukup sering". Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa rata-rata responden menyatakan sangat sering dan sering atas penerapan kepemimpinan dalam organisasi Dinas Sosial Kabupaten Gowa.

Melihat persentase yang dihasilkan tersebut, kepemimpinan organisasi pada Dinas Sosial Kabupaten Gowa perlu dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi sejalan dengan sub indikator dari masing-masing indikator kepemimpinan. Terlihat eksistensi dari kepemimpinan sangat ditentukan oleh penerapan kepemimpinan yang mengarahkan, komunikatif, mampu mengambil keputusan dan partisipatif. Hasil penjarangan data yang telah dianalisis menunjukkan bahwa variabel bebas kepemimpinan dikategorikan "berpengaruh". Hal ini dapat dilihat hasil perhitungan sebagai berikut:

Sangat Sering	=	17	x	4	=	68
Sering	=	12	x	3	=	36
Cukup Sering	=	1	x	2	=	3
Tidak Sering	=	0	x	1	=	0
Jumlah (1 + 2 + 3 + 4)					=	106

Jadi berdasarkan nilai atas jawaban responden untuk variabel kepemimpinan diperoleh hasil sebesar 106 yang menunjukkan bahwa kepemimpinan pada Dinas Sosial Kabupaten Gowa dapat dikatakan berpengaruh karena nilai keseluruhan variabel berada antara 61 – 120.

b. Efektivitas Kerja (Y)

Efektivitas kerja adalah hasil pencapaian kerja pegawai dalam melaksanakan tupoksi yang memberikan manfaat bagi organisasi. Indikatornya berupa kuantitas kerja, kualitas kerja dan pemanfaatan waktu kerja.

1) *Kuantitas kerja*

pencapaian hasil kerja yang dicapai pegawai atas jumlah pekerjaan yang dilakukan. Bentuk kuantitas kerja yaitu *input, proses, output, benefit* dan *impact*. Berikut ditunjukkan tanggapan responden mengenai kuantitas kerja berupa input pada tabel 18 di bawah ini:

Tabel 18
Tanggapan Responden mengenai Indikator Kuantitas Kerja – Sub Indikator Input

Tanggapan	Input	
	F	%
Sangat Sering	20	66.7
Sering	8	26.7
Cukup Sering	2	6.7
Tidak Sering	0	0.0
Total	30	100

Sumber: Data setelah diolah, 2019.

Sub indikator input dari kuantitas kerja sebagai penilaian efektivitas kerja yang memberi tanggapan sangat sering dengan persentase sebesar 66.7%, tanggapan sering sebesar 26.7% dan kurang setuju sebesar 6.7%. Ini berarti setiap pegawai dituntut untuk mampu menghasilkan input kerja dalam menunjang efektivitas kerjanya. Tanggapan responden mengenai kuantitas kerja berupa proses pada tabel 19 di bawah ini:

Tabel 19
Tanggapan Responden mengenai Indikator Kuantitas Kerja

Tanggapan	Proses	
	F	%
Sangat Sering	17	56.7
Sering	9	30.0
Cukup Sering	4	13.3
Tidak Sering	0	0.0
Total	30	100

Sumber: Data setelah diolah, 2019.

Indikator kuantitas kerja sebagai penilaian efektivitas kerja untuk sub indikator proses yang memberi tanggapan sangat sering dengan persentase sebesar 56.7%, tanggapan sering sebesar 30% dan cukup sering sebesar 13.3%. Setiap pegawai dituntut untuk melaksanakan proses kerja yang menunjang efektivitas kerjanya.

Selanjutnya Tanggapan responden mengenai kuantitas kerja berupa output pada tabel 20 di bawah ini:

Tabel 20
Tanggapan Responden mengenai Indikator Kuantitas Kerja Output

Tanggapan	Output	
	F	%
Sangat Sering	22	73.3
Sering	6	20.0
Cukup Sering	2	6.7
Tidak Sering	0	0.0
Total	30	100

Sumber: Data setelah diolah, 2019.

Indikator kuantitas kerja sebagai penilaian efektivitas kerja untuk sub indikator output yang memberi tanggapan sangat sering dengan persentase sebesar 73.3%, tanggapan setuju sebesar 20% dan cukup sering sebesar 6.7%. Pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dituntut memberikan output kerja dalam menunjang efektivitas kerja.

Tanggapan responden mengenai kuantitas kerja berupa benefit pada tabel 21 di bawah ini:

Tabel 21
Tanggapan Responden mengenai Indikator Kuantitas Kerja – Sub Indikator Benefit

Tanggapan	Benefit	
	F	%
Sangat Sering	20	66.7
Sering	10	33.3
Cukup Sering	0	0.0
Tidak Sering	0	0.0
Total	30	100

Sumber: Data setelah diolah, 2019.

Indikator kuantitas kerja sebagai penilaian efektivitas kerja untuk sub indikator benefit yang memberi tanggapan sangat sering dengan persentase sebesar 66.7%, dan tanggapan sering sebesar 33.3%. Artinya pegawai dalam menjalankan pekerjaan harus memberikan manfaat (benefit) bagi organisasi dalam menunjang efektivitas kerja.

Berikut tanggapan responden mengenai kuantitas kerja berupa impact pada tabel 22 di bawah ini:

Tabel 22
Tanggapan Responden mengenai Indikator Kuantitas Kerja Impact

Tanggapan	Impact	
	F	%
Sangat Sering	17	56.7
Sering	11	36.7
Cukup Sering	2	6.7
Tidak Sering	0	0.0
Total	30	100

Sumber: Data setelah diolah, 2019.

Indikator kuantitas kerja sebagai penilaian efektivitas kerja untuk sub indikator impact yang memberi tanggapan sangat sering dengan persentase sebesar 56.7%, tanggapan sering sebesar 36.7% dan kurang setuju sebesar 6.7%. Setiap pegawai

diharuskan memberikan tanggungjawab kerja sesuai hasil yang dicapai dalam meningkatkan efektivitas kerja.

2) *Kualitas kerja*

Tercapainya mutu pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai. Bentuk kualitas kerja yaitu bukti fisik, empati, kehandalan, respon dan jaminan. Berikut ditunjukkan tanggapan responden mengenai kualitas kerja berupa bukti fisik pada tabel 23 di bawah ini:

Tabel 23
Tanggapan Responden mengenai Indikator Kualitas Kerja – Sub Indikator Bukti Fisik

Tanggapan	Bukti Fisik	
	F	%
Sangat Sering	22	73.3
Sering	7	23.3
Cukup Sering	1	3.3
Tidak Sering	0	0.0
Total	30	100

Sumber: Data setelah diolah, 2019.

Sub indikator bukti fisik dari kualitas kerja sebagai penilaian efektivitas kerja yang memberi tanggapan sangat sering dengan persentase sebesar 66.7%, tanggapan setuju sebesar 23.3% dan cukup sering sebesar 3.3%. Ini berarti setiap pegawai dalam memberikan pelayanan harus memanfaatkan bukti fisik sesuai dengan sarana dan prasarana yang tersedia dalam meningkatkan efektivitas kerja.

Tanggapan responden mengenai kualitas kerja berupa empati pada tabel 24 di bawah ini:

Tabel 24
Tanggapan Responden mengenai Indikator Kualitas Kerja – Sub Indikator Empati

Tanggapan	Empati	
	F	%
Sangat Sering	15	50.0
Sering	11	36.7
Cukup Sering	4	13.3
Tidak Sering	0	0.0
Total	30	100

Sumber: Data setelah diolah, 2019.

Indikator kualitas kerja sebagai penilaian efektivitas kerja untuk sub indikator empati yang memberi tanggapan sangat sering dengan persentase sebesar 50%, tanggapan sering sebesar 36.7% dan cukup sering sebesar 13.3%. Pegawai dalam menjalankan pekerjaan dituntut memiliki empati (kemampupahaman) melayani publik dalam meningkatkan efektivitas kerja.

Selanjutnya Tanggapan responden mengenai kualitas kerja berupa kehandalan pada tabel 25 di bawah ini:

Tabel 25
Tanggapan Responden mengenai Indikator Kualitas Kerja – Sub Indikator Kehandalan

Tanggapan	Kehandalan	
	F	%
Sangat Sering	19	63.3
Sering	8	26.7
Cukup Sering	3	10.0
Tidak Sering	0	0.0
Total	30	100

Sumber: Data setelah diolah, 2019.

Indikator kualitas kerja sebagai penilaian efektivitas kerja untuk sub indikator kehandalan yang memberi tanggapan sangat sering dengan persentase sebesar 63.3%, tanggapan setuju sebesar 26.7% dan kurang sering sebesar 10%. Setiap pegawai dituntut

untuk mampu memberikan pelayanan yang handal, sehingga perlu terus ditingkatkan dalam meningkatkan efektivitas kerja.

Tanggapan responden mengenai kualitas kerja berupa respon pada tabel 26 di bawah ini:

Tabel 26
Tanggapan Responden mengenai Indikator Kualitas Kerja – Sub Indikator Respon

Tanggapan	Respon	
	F	%
Sangat Sering	25	83.3
Sering	5	16.7
Cukup Sering	0	0.0
Tidak Sering	0	0.0
Total	30	100

Sumber: Data setelah diolah, 2019.

Indikator kualitas kerja sebagai penilaian efektivitas kerja untuk sub indikator respon yang memberi tanggapan sangat sering dengan persentase sebesar 83.3%, dan tanggapan sering sebesar 16.7%. Pegawai dalam memberikan pelayanan harus cepat respon atas tuntutan publik untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Berikut tanggapan responden mengenai kualitas kerja berupa jaminan pada tabel 27 di bawah ini:

Tabel 27
Tanggapan Responden mengenai Indikator Kualitas Kerja – Sub Indikator Jaminan

Tanggapan	Jaminan	
	F	%
Sangat Sering	15	50.0
Sering	11	36.7
Cukup Sering	4	13.3
Tidak Sering	0	0.0
Total	30	100

Sumber: Data setelah diolah, 2019.

Indikator kualitas kerja sebagai penilaian efektivitas kerja untuk sub indikator jaminan yang memberi tanggapan sangat sering dengan persentase sebesar 50%, tanggapan sering sebesar 36.7% dan cukup sering sebesar 13.7%. Ini berarti perlu lebih ditingkatkan setiap kegiatan pelayanan yang diberikan kepada publik harus dapat terjamin penyelesaian untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

3) *Pemanfaatan waktu kerja*

Penggunaan jam kerja yang bermanfaat. Bentuk pemanfaatan waktu kerja yaitu tepat waktu, disiplin waktu, kecepatan kerja, penyesuaian waktu dan minimalisasi waktu. Berikut ditunjukkan tanggapan responden mengenai pemanfaatan waktu kerja berupa tepat waktu pada tabel 28 di bawah ini:

Tabel 28
Tanggapan Responden mengenai Indikator Pemanfaatan Waktu Kerja – Sub Indikator Tepat Waktu

Tanggapan	Tepat Waktu	
	F	%
Sangat Sering	22	73.3
Sering	7	23.3
Cukup Sering	1	3.3
Tidak Sering	0	0.0
Total	30	100

Sumber: Data setelah diolah, 2019.

Sub indikator tepat waktu dari pemanfaatan waktu kerja sebagai penilaian efektivitas kerja yang memberi tanggapan sangat sering dengan persentase sebesar 66.7%, tanggapan sering sebesar 23.3% dan cukup sering sebesar 3.3%. Setiap pegawai dituntut menjalankan pekerjaannya dengan tepat waktu, sehingga orang yang dilayani merasa puas dan hal ini meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Tanggapan responden mengenai pemanfaatan waktu kerja berupa disiplin waktu pada tabel 29 di bawah ini:

Tabel 29
Tanggapan Responden mengenai Indikator Pemanfaatan Waktu Kerja – Sub Indikator Disiplin waktu

Tanggapan	Disiplin waktu	
	F	%
Sangat Sering	15	50.0
Sering	11	36.7
Cukup Sering	4	13.3
Tidak Sering	0	0.0
Total	30	100

Sumber: Data setelah diolah, 2019.

Indikator pemanfaatan waktu kerja sebagai penilaian efektivitas kerja untuk sub indikator disiplin waktu yang memberi tanggapan sangat sering dengan persentase sebesar 50%, tanggapan sering sebesar 36.7% dan cukup sering sebesar 13.3%. Pegawai perlu lebih meningkatkan lagi disiplin kerja dengan memperhatikan waktu kerja, kapan masuk, istirahat dan pulang kerja tepat waktu untuk meningkatkan efektivitas kerjanya.

Selanjutnya Tanggapan responden mengenai pemanfaatan waktu kerja berupa kecepatan kerja pada tabel 30 di bawah ini:

Tabel 30
Tanggapan Responden mengenai Indikator Pemanfaatan Waktu Kerja – Sub Indikator Kecepatan Kerja

Tanggapan	Kecepatan Kerja	
	F	%
Sangat Sering	19	63.3
Sering	8	26.7
Cukup Sering	3	10.0
Tidak Sering	0	0.0
Total	30	100

Sumber: Data setelah diolah, 2019.

Indikator pemanfaatan waktu kerja sebagai penilaian efektivitas kerja untuk sub indikator kecepatan kerja yang memberi tanggapan sangat setuju sering dengan persentase sebesar 63.3%, tanggapan sering sebesar 26.7% dan cukup sering sebesar

10%. Setiap pegawai diharuskan untuk lebih meningkatkan kecepatan menyelesaikan pekerjaan dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Tanggapan responden mengenai pemanfaatan waktu kerja berupa penyesuaian waktu pada tabel 31 di bawah ini:

Tabel 31
Tanggapan Responden mengenai Indikator Pemanfaatan Waktu Kerja – Sub Indikator Penyesuaian Waktu

Tanggapan	Penyesuaian Waktu	
	F	%
Sangat Sering	25	83.3
Sering	5	16.7
Cukup Sering	0	0.0
Tidak Sering	0	0.0
Total	30	100

Sumber: Data setelah diolah, 2019.

Indikator pemanfaatan waktu kerja sebagai penilaian efektivitas kerja untuk sub indikator penyesuaian waktu yang memberi tanggapan sangat sering dengan persentase sebesar 83.3%, dan tanggapan sering sebesar 16.7%. Pegawai dalam melaksanakan pekerjaan harus mampu menyesuaikan pekerjaan yang dilakukan dengan mempertimbangkan waktu kerja untuk meningkatkan efektivitas kerjanya.

Berikut tanggapan responden mengenai pemanfaatan waktu kerja berupa minimalisasi waktu pada tabel 32 di bawah ini:

Tabel 32
Tanggapan Responden mengenai Indikator Pemanfaatan Waktu Kerja – Sub Indikator Minimalisasi Waktu

Tanggapan	Minimalisasi Waktu	
	F	%
Sangat Sering	15	50.0
Sering	11	36.7
Cukup Sering	4	13.3
Tidak Sering	0	0.0
Total	30	100

Sumber: Data setelah diolah, 2019.

Indikator pemanfaatan waktu kerja sebagai penilaian efektivitas kerja untuk sub indikator minimalisasi waktu yang memberi tanggapan sangat sering dengan persentase sebesar 50%, tanggapan sering sebesar 36.7% dan cukup sering sebesar 13.7%. Pegawai dalam menjalankan pekerjaan selalu memperhatikan dan mempertimbangkan minimalisasi pekerjaan yang sesuai kebutuhan untuk meningkatkan efektivitas kerja.

Selanjutnya jawaban responden untuk pernyataan pada No. 1 s/d 15 yang menyangkut efektivitas kerja pegawai dirata-ratakan, maka hasilnya adalah seperti berikut:

Tabel 33
Frekuensi dan Persentase Rata-rata Efektivitas Kerja

Tanggapan	Kuantitas Kerja					Kualitas Kerja					Pemanfaatan Waktu					Rata-rata	%
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
Sangat Sering	20	17	22	20	17	22	15	19	25	15	19	25	16	20	24	20	65.8
Sering	8	9	6	10	11	7	11	8	5	11	8	5	8	7	4	8	26.2
Cukup Sering	2	4	2	0	2	1	4	3	0	4	3	0	6	3	2	2	8.0
Tidak Sering	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0
Total	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	100

Sumber: Data setelah diolah, 2019.

Hasil rata-rata pada Tabel 33 di atas dari 15 pernyataan untuk indikator dari variabel efektivitas kerja menunjukkan bahwa sebanyak 20 responden atau 65.8% menyatakan "sangat sering" berada pada peringkat pertama. Peringkat kedua yaitu sebanyak 8 responden atau 26.2% menyatakan "sering". Sementara pada peringkat ketiga ada 2 responden atau 8% menyatakan "cukup sering". Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa rata-rata responden menyatakan sangat sering dan sering atas pencapaian efektivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gowa.

Melihat persentase yang dihasilkan tersebut, efektivitas kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Gowa perlu dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi sejalan dengan sub indikator dari masing-masing indikator efektivitas kerja. Terlihat eksistensi dari efektivitas kerja pegawai sangat ditentukan oleh kuantitas kerja, kualitas kerja dan

pemanfaatan waktu kerja. Hasil penjarangan data yang telah dianalisis menunjukkan bahwa variabel terikat efektivitas kerja dikategorikan "berpengaruh". Hal ini dapat dilihat hasil perhitungan sebagai berikut:

Sangat Sering	=	20	x	4	=	80
Sering	=	8	x	3	=	24
Cukup Sering	=	2	x	2	=	16
Tidak Sering	=	0	x	1	=	0
Jumlah (1 + 2 + 3 + 4)					=	120

Jadi berdasarkan nilai atas jawaban responden untuk variabel efektivitas kerja diperoleh hasil sebesar 120 yang menunjukkan bahwa efektivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gowa dapat dikatakan berpengaruh karena nilai keseluruhan variabel berada antara 61 – 120.

Berdasarkan uraian deskripsi variabel di atas, diketahui bahwa secara keseluruhan variabel bebas kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan, maka dilakukan analisis kuantitatif lebih lanjut dengan menggunakan analisis Regresi sebagaimana akan diuraikan pada analisis hasil penelitian dibawah ini.

3. Analisis Hasil Penelitian

a. Uji Validitas

Melakukan pengujian validitas suatu instrumen kuesioner dapat digunakan metode statistik SPSS. Hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil bahwa pada umumnya rata-rata instrumen kuesioner sangat valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *r Product Moment* *r* tabel lebih besar dari 0,170 (valid). Ketentuan validitas suatu instrumen telah memenuhi syarat minimal sebesar 0,170 sebagai suatu instrumen yang dianggap valid.

Untuk jelasnya, ringkasan hasil uji validitas dapat dilihat dalam tabel uji validitas.

Tabel 34
Ringkasan Hasil Uji Validitas

Instrumen Penelitian	Pearson Correlation	r <i>Product Moment</i> r tabel	Keterangan
K1	0.682	0,170	Valid
K2	0.765	0,170	Valid
K3	0.751	0,170	Valid
K4	0.585	0,170	Valid
E1	0.928	0,170	Valid
E2	1.000	0,170	Valid
E3	0.804	0,170	Valid

Sumber: Data setelah diolah, 2019

b. Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Koefisien Reliabilitas (*Cronbach Alpha*). Hasil uji reliabilitas instrumen kuesioner sebagaimana yang terdapat dalam lampiran dapat disimpulkan dalam Tabel 35 berikut ini:

Tabel 35
Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	21.30	8.286	.904	.885	.858
K2	21.40	8.524	.721	.810	.877
K3	21.47	7.913	.843	.846	.861
K4	21.30	10.838	.109	.455	.938
E1	21.27	8.133	.860	.910	.860
E2	21.33	7.885	.841	.935	.862
E3	21.13	8.947	.654	.752	.885

Sumber: Data setelah diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 35 di atas, menunjukkan bahwa nilai alpha instrumen penelitian pada masing-masing variabel lebih besar dari nilai yang diisyaratkan, yaitu sebesar 0.60 atau lebih besar dari 0.60. Dengan demikian, keseluruhan instrumen kuesioner dalam penelitian ini adalah *reliable* (dapat dipercaya) karena telah memenuhi syarat minimal.

c. Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk menganalisis data yang diperoleh dari hasil penelitian di lapangan, digunakan analisis kualitatif dan kuantitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model analisis regresi linier sederhana sedangkan analisis kualitatif digunakan untuk menelaah pembuktian analisis kuantitatif.

Pembuktian ini dimaksudkan untuk menguji variasi dari model regresi yang digunakan dalam menerangkan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya. Hasil perhitungan dengan menggunakan model regresi penuh (*Full Model Regression*) diperoleh dengan nilai koefisien regresi pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gowa.

Tabel 36
Rangkuman Hasil Uji-F Analisis Regresi Berganda
(Full Model Regression)

Variable Regresi	Koefisien Regresi	R	R Square	Fratio	Ftable	Constanta	Sig.
X	0.639	0.873	0.762	14.746	4.9646	1.466	0.000

Sumber: Data setelah diolah, 2019

Besarnya pengaruh (kontribusi) variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y) dapat dilihat dari besarnya koefisien determinan (R). Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Jika R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya semakin besar. Atau dengan kata lain, jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Sebaliknya, jika R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan semakin kecil (mendekati 0), maka dapat dikatakan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Atau dengan kata lain, nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

d. Pembuktian Hipotesis

Analisis dari uji F ini dimaksudkan untuk membuktikan hipotesis yaitu “terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Gowa”.

Uji statistik F atau uji signifikansi simultan, pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji F ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Uji F mempunyai pengaruh signifikan apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau probabilitas kesalahan kurang dari 5% ($P < 0,05$).

Dari hasil perhitungan analisis *Full Model Regression* dengan bantuan program SPSS diperoleh F_{hitung} sebesar 14.746 dengan tingkat probabilitas 0.001 (signifikan). Sedangkan F_{tabel} sebesar 4.9646 dengan demikian maka F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($14.746 > 4.9646$) dan juga probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05, berarti bahwa kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Dengan demikian **hipotesis dari penelitian ini dapat diterima kebenarannya.**

Uji t untuk menguji kemaknaan atau keberartian koefisien regresi partial. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0.05$. Uji t berpengaruh signifikan apabila

hasil perhitungan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ($p < 0.05$). Hasil uji variabel kepemimpinan (X) dengan nilai $t_{hitung} = 3.840$ dan $t_{tabel} = 1.7613$, maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.840 > 1.7613$) berarti variabel kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai.

C. Pembahasan

Keberhasilan suatu organisasi tentu tidak terlepas dari andil kepemimpinan yang memiliki pemimpin yang dapat mengarahkan, berkomunikasi, mampu mengambil keputusan dan selalu ikut berpartisipasi bersama orang yang dipimpinya untuk mewujudkan efektivitas kerja pegawai secara kuantitas kerja, kualitas kerja dan pemanfaatan waktu dalam mencapai tujuan organisasi Dinas Sosial Kabupaten Gowa.

Berikut di bahas masing-masing indikator kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Gowa.

1. *Kepemimpinan yang mengarahkan terhadap efektivitas kerja pegawai*

Kepemimpinan mengarahkan dari Dinas Sosial Kabupaten Gowa menuntut sosok pimpinan yang mampu mengarahkan bawahannya untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Kemampuan dari sosok pimpinan yang mampu mengarahkan bawahannya memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Pengaruh tersebut sesuai dengan persentase hasil tanggapan dominan dari responden yang umumnya menanggapi sangat setuju dengan persentase 60% untuk intruksi, 53.3% untuk masukan dan 50% untuk pendelegasian kepada bawahan.

Bukti kepemimpinan yang mengarahkan memberikan pengaruh positif kepada pegawai sebagai bawahan terhadap peningkatan efektivitas kerja dapat dilihat dari instruksi yang diberikan dan diikuti oleh bawahannya khususnya dalam melaksanakan tupoksi. Bawahan senantiasa meminta pengarahan dari pimpinan atas pekerjaan yang

harus dilakukan dan meminta kebijakan yang harus dijalankan, sehingga semua pekerjaan yang dilakukan bawahan berdasarkan pengarahan dari pimpinan sebagai atasan. Sementara memberikan pengaruh signifikan karena kepemimpinan pengarahan ini memberi kontribusi yang besar bagi bawahan untuk mewujudkan efektivitas kerja secara kuantitas, kualitas dan memberikan manfaat terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan.

Pentingnya kepemimpinan yang mengarahkan dilakukan oleh pimpinan terhadap pegawai sebagai bawahan atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai untuk melaksanakan pekerjaan secara kuantitas, dilihat dari banyaknya pekerjaan yang diselesaikan, secara berkualitas dari mutu pelayanan yang diberikan dan memberikan manfaat waktu yang efisien atas segala aktivitas pelayanan yang dilakukan oleh Dinas Sosial.

2. *Kepemimpinan yang komunikatif terhadap efektivitas kerja pegawai*

Kepemimpinan yang komunikatif dari Dinas Sosial Kabupaten Gowa menuntun sosok pimpinan yang mampu berkomunikasi dengan baik kepada bawahannya baik yang bersifat komunikasi secara vertikal, horizontal, dan diagonal untuk mewujudkan pelaksanaan tupoksi terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai. Kepemimpinan yang komunikatif positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Pengaruh tersebut sesuai dengan persentase hasil tanggapan dominan dari responden yang umumnya menanggapi sangat setuju dengan persentase 56.7% untuk diskusi, 53.3% untuk dengar pendapat dan 43.3% untuk berbincang-bincang.

Pimpinan selalu mengajak bawahannya untuk berkomunikasi secara vertikal yaitu komunikasi antara pimpinan dan bawahan yang dapat dilakukan melalui rapat-rapat dan konsultasi dengan mengajak bawahan untuk berbicara, mengemukakan pendapat dan memberikan masukan terhadap suatu pelaksanaan kerja. Demikian pula pimpinan senantiasa terlibat berkomunikasi secara horizontal dengan mengajak pegawai untuk saling berkomunikasi dengan sejawatnya dalam membahas pelaksanaan tupoksi. Pimpinan juga berkomunikasi secara diagonal yang tidak hanya melibatkan pegawai,

tetapi juga melibatkan pihak luar seperti stakeholder dan masyarakat untuk melakukan dengar pendapat tentang kegiatan pelayanan yang dilakukan Dinas Sosial.

Aktualisasi dari kepemimpinan yang komunikatif ini memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja baik secara kuantitas pegawai selalu mengkomunikasikan laporan tentang pencapaian hasil kerja yang dicapai, secara kualitas mengkomunikasikan dan melaporkan pada pimpinan tentang mutu pelayanan yang diterapkan dan mengkomunikasikan dengan pimpinan berkaitan dengan pemanfaatan pelayanan efisien secara terpadu.

Atas dasar ini maka penting bagi setiap organisasi untuk mampu mengembangkan dan menerapkan kepemimpinan yang komunikatif dalam menjalankan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pegawai sebagai bawahan untuk meningkatkan efektivitas kerjanya. Kepemimpinan komunikatif yaitu adanya sosok pimpinan yang senantiasa mau berdiskusi, bertukar pendapat, mendengarkan masukan dari bawahan serta butuh berbagai informasi dan laporan yang harus dikomunikasikan dengan baik agar terwujud efektivitas kerja sesuai dengan yang diharapkan.

3. *Kepemimpinan pengambilan keputusan terhadap efektivitas kerja pegawai*

Kepemimpinan pengambilan keputusan dari Dinas Sosial Kabupaten Gowa menginginkan pimpinan yang bisa mengambil keputusan yang tepat untuk kemajuan organisasi. Dibutuhkan sosok pimpinan yang mampu mengambil keputusan dengan berani, tegas, berwibawa dan konstruktif dalam setiap keputusannya, sehingga memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Pengaruh tersebut sesuai dengan persentase hasil tanggapan dominan dari responden yang umumnya menanggapi sangat setuju dengan persentase 73.3% untuk berani, 50% untuk tegas dan 46.7% untuk berwibawa

Kepemimpinan dalam pengambilan keputusan harus dapat dilakukan oleh sosok pimpinan yang berani mengambil keputusan strategis untuk dijalankan oleh setiap bawahannya sesuai dengan risiko kerja yang harus dijalaninya. Dibutuhkan sosok pimpinan yang tegas mengambil keputusan yang berprinsip bahwa apa yang diambil

adalah hal yang benar, berpihak dan berorientasi kepada pencapaian hasil kerja bawahannya. Pimpinan juga dituntut mengambil keputusan yang berwibawa secara bijaksana tanpa merugikan bawahan dalam menjalankan tugas dan fungsi. Pimpinan juga harus berani mengambil keputusan secara konstruktif yaitu melakukan keputusan berdasarkan ketentuan dan peraturan yang berlaku, tidak mengambil keputusan tanpa dasar kebijakan hukum yang melandasinya.

Kemampuan kepemimpinan pengambilan keputusan dari sosok pemimpin menjadi penting dan diperlukan dalam mewujudkan efektivitas kerja bawahan dalam menjalankan tugas pokok baik secara kuantitas dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, menghasilkan kerja yang berkualitas sesuai harapan, dan pegawai senantiasa menjalankan pekerjaan yang berorientasi pada pemanfaatan kerja yang efisien, sehingga pengaruh kepemimpinan pengambilan keputusan positif dan signifikan terhadap efektivitas kerjanya. Pengaruh positif karena pimpinan mampu mencontohkan kepada bawahan pengaktualisasian kepemimpinan yang berani mengambil risiko atas keputusan yang dijalankan, dan signifikan karena pengaruh kepemimpinan pengambilan keputusan memberi kontribusi nyata terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Gowa.

4. *Kepemimpinan yang partisipatif terhadap efektivitas kerja pegawai*

Kepemimpinan partisipatif dari Dinas Sosial Kabupaten Gowa menuntut sosok pimpinan yang ikut serta terlibat bersama bawahan dalam menjalankan tupoksi untuk mewujudkan tujuan organisasi. Kemampuan dari sosok pimpinan yang partisipatif memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Pengaruh tersebut sesuai dengan persentase hasil tanggapan dominan dari responden yang umumnya menanggapi sangat setuju dengan persentase 60% untuk terlibat, 66.7% untuk bekerjasama dan 60% untuk tolong menolong.

Wujud kepemimpinan partisipasi yang diterapkan oleh pimpinan kepada bawahan yaitu pimpinan selalu terlibat langsung dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi bersama bawahan, pimpinan terlibat membantu dan bekerjasama menjalankan

program dan kegiatan Dinas Sosial, pimpinan melakukan peninjauan langsung bersama dengan bawahan melakukan pengawasan dan penilaian hasil kerja pegawainya. Atas kepemimpinan partisipasi yang diemban pimpinan, setiap bawahan merasa pimpinan menjadi bagian daripada mitra kerjanya untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi dalam mewujudkan efektivitas kerja.

Kepemimpinan partisipatif terhadap efektivitas kerja adalah berpengaruh positif dan signifikan. Berpengaruh positif karena kehadiran pimpinan di tengah-tengah bawahan dalam menjalankan tugas mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis, pimpinan juga terlibat bekerja bersama bawahan, pimpinan saling tolong menolong dan bekerjasama dengan bawahan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi dalam meningkatkan efektivitas kerjanya. Berpengaruh signifikan karena kepemimpinan partisipatif memberikan kontribusi yang signifikan bagi pegawai dalam meningkatkan efektivitas kerja khususnya dalam meningkatkan penyelesaian kerja secara kuantitas, berupaya untuk bekerja secara berkualitas dalam memberikan pelayanan, menjalankan pekerjaan dengan orientasi pemanfaatan kerja yang efisien.

Berdasarkan pembahasan per indikator dari pengaruh kepemimpinan yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Gowa, ini memerlukan sebuah argumen konsep untuk mempertahankan kepemimpinan tetap positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Harriet (2010:82) mengemukakan bahwa kepemimpinan yang mengarahkan sebagai instruksi langsung seorang pimpinan merupakan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada peningkatan efektivitas kerja. Pentingnya penerapan kepemimpinan yang mengarahkan, di mana pegawai siap mendengar dan melaksanakan perintah pimpinan, sebab perintah langsung tersebut memiliki tujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Ini menjadi perlu untuk diaplikasikan dalam penerapan kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai.

Beth (2010:67) menyatakan bahwa keberhasilan organisasi meningkatkan efektivitas kerja pegawainya sangat dipengaruhi oleh pimpinan yang mampu mengembangkan

kepemimpinan komunikatif. Di mana seorang pegawai sulit untuk meningkatkan efektivitas kerjanya, karena pimpinan kurang komunikatif dengan bawahannya, sehingga untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai, seorang pimpinan harus komunikatif kepada bawahannya, mau mendengar, menerima masukan dan mendapatkan koreksi atau protes dari bawahannya agar efektivitas kerja pegawai dapat terwujud.

Barry (2006:92) menyatakan bahwa kepemimpinan organisasi harus terlembagakan sesuai utusan kepemimpinan yang berorientasi efektivitas kerja. Konsep ini memberikan gambaran bahwa seorang pimpinan harus mampu mengambil keputusan yang tepat untuk pendelegasian kepemimpinannya terhadap meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Ini menjadi relevan dengan perlunya suatu organisasi untuk memiliki pimpinan yang mampu mengambil keputusan untuk kemajuan organisasi. Utusan kepemimpinan harus dipilih dari utusan yang memiliki karakteristik yang sama dengan kepemimpinan yang ideal.

Selain itu konsep model partisipasi pemimpin oleh Yetton (2009:82) bahwa keberhasilan kepemimpinan tergantung pada partisipasi pimpinan dalam mengambil keputusan yang sesuai dengan pencerminan struktur tugas dan fungsi sebagai bawahan untuk efektivitas kerjanya. Artinya seorang pemimpin harus mampu berpartisipasi dalam mewujudkan efektivitas organisasi. Kepemimpinan partisipatif sangat penting dalam merangkul, bemitra dan menjadikan pegawai sebagai sahabat dalam suka dan duka menghadapi dinamika pekerjaan yang menghendaki pegawai untuk bekerja secara efektif.

Berdasarkan penguatan dari beberapa konsep di atas, dapat dipahami bahwa kepemimpinan menjadi penting dan diperlukan oleh suatu organisasi untuk mengarahkan, menggerakkan dan mempengaruhi pegawai sebagai bawahan untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi dalam mewujudkan efektivitas kerja sesuai yang diharapkan. Pengaruh dari kepemimpinan organisasi terhadap efektivitas kerja ini menjadikan organisasi Dinas Sosial Kabupaten Gowa mampu mengembang aktualisasi hasil kerja secara kuantitas berdasarkan

jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, memberikan hasil kerja yang berkualitas sesuai tuntutan pelayanan kerja dan memberikan manfaat kerja yang efisien.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Besarnya pengaruh kepemimpinan dilihat dari (B) sebesar 0.639 dengan tingkat signifikansi t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu $t\text{-hitung} = 3.840 > t\text{-tabel } 1.7613$ dengan tingkat signifikansi 0.001 lebih kecil dari 0.05. Ini memberi makna bahwa kepemimpinan yang terdiri atas indikator pengarahan, komunikasi, pengambilan keputusan dan partisipatif memberikan kontribusi nyata terhadap efektivitas kerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa semua indikator kepemimpinan yang terdiri dari pengarahan, komunikasi, pengambilan keputusan dan partisipatif memberi kontribusi nyata terhadap efektivitas kerja pegawai sesuai dengan kuantitas, kualitas dan pemanfaatan waktu kerja. Kepemimpinan berperan penting bagi suatu organisasi dalam mewujudkan efektivitas kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan, disarankan sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Sosial Kabupaten Gowa untuk terus memperhatikan pentingnya kepemimpinan untuk diterapkan dalam meningkatkan efektivitas kerja. Kepemimpinan yang diperlukan adalah sosok pemimpin yang mampu mengarahkan, dan mempengaruhi bawahannya untuk meningkatkan efektivitas kerjanya.
2. Bagi pegawai Dinas Sosial Kabupaten Gowa sangat membutuhkan andil dan peran pemimpin yang mampu menunjukkan gaya kepemimpinan yang bisa mengarahkan, komunikatif, mampu mengambil keputusan dan partisipatif dalam mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pegawai untuk mewujudkan efektivitas kerja yang diharapkan.
3. Bagi masyarakat, kepemimpinan organisasi yang baik akan menghasilkan efektivitas kerja yang baik pula dari instansi pemerintah seperti Dinas Sosial Kabupaten Gowa.

DAFTAR PUSTAKA

- Baron, James N, 2004. *Strategic Human Resources-Frameworks for General Manager*. John Wiley and Sons, Inc, New York.
- Barry, Michael, 2006. *Human Resource Management*. Published by McGraw Hill, Ohio.
- Bernardin, Keenoy and Russel, Anthony, 2002. *Human Resource Management and Development*. London, Sage.
- Beth, Neil, 2010. *Human Resource Management In Strength Quality Leadership Prospective*. Published McGraw Hill, New York.
- Evans, Lodge, 2005. *Organizational Behavior and Design*. Japan: McGraw-Hill Company.
- Davis, Keith, 2005. *Organizational Behavior, a Book of Readings*. New York, McGraw-Hill Company.
- Fillet, R. Wayne, 2003. *Human Resource Management*, Allyn & Bacon.
- Gomes, Faurtiso, 2003. *Organization HRM Behavior*. McGraw-Hill, Singapore.
- Greene, Hatt, 2007, *The Leadership and The Role in Management*, New York, John Wiley and Son Inc.
- Harriet, Edwin, 2010. *Application of Leadership by Human Resource Management*. Houghtonn Miffinc, Boston.
- Jung, Hann and Avolio, 2008, *The Transformation Leadership and The Role in Management*, New York, John Wiley and Son Inc.
- Kusnadi, Anshary, 2003. *Peningkatan Kompetensi menuju SDM Berkualitas*. Penerbit Tarsito, Bandung.
- Lippitt, McGregor and Weight, Samuelson, 2007. *The Handbook of Leadership Human Resource in Organization Authority*. John Wiley and Sons Published, California.
- Luthans, Fred, 2007. *Organizational Behavior*. New York, McGraw-Hill Book Company, 3rd, ed.
- , 2007. *Essentials of Organizational Behavior: Management Research*. Prentice Hall International Inc, New Jersey.
- Mangkunegara, 2011. *The Essence: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Mintzberg, Loch, 2010. *Organization Theory: Structure Designs and Applications*, Prentice Hall Int Ed. Englewood Cliffs, New Jersey.
- Norman, Blumer, 2010. *Competency of Human resource recruitment Organization*. Englewood Cliffs, Prentice Hall, New Jersey.
- Podsakoff, John, 2006. *Human Resource Management*. Published by John Wiley and Sons, New York.

- Rivai, Veithzal, 2006. *Kepemimpinan Organisasi*. Penerbit Rajawali Press, Jakarta
- Rivai, Veithzal, 2008. *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Penerbit Rajawali Press, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Penerbit Rajawali Press, Jakarta.
- Robbins, Stephen, P., 2006. *Organizational Behavior*. Prentice Hall Cliffs, New Jersey.
- , 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Edisi Lengkap. Penerbit PT. Macanan Jaya Cemerlang, Jakarta.
- Simanjuntak, Sasono, 2005. *Menjadi SDM yang Berpengalaman dan Professional*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Siswanto, Dpraja, 2015. *Efektivitas Kerja dalam Organisasi*. Penerbit Pustakajaya, Jakarta.
- Stefanny, Melany, 2001. *Organization Theory: Integrating Structure and Behavior*. Prentice Hall International Eds., New York.
- Terry, GR., 2008. *Human Resource Management*. Published by McGraw Hill, USA.
- Thoha, Miftah, 2007. *Kepemimpinan Organisasi*. Penerbit Mandar Maju, Jakarta.
- Wallcot, Djordy, 2001. *The Human resource recruitment Organization*. Greenwich, CT : JAI Press.
- Yetton, George, 2009. *Organization Leadership Theory: Structure Designs and Applications*. Prentice Hall Int Ed. Englewood Cliffs, New Jersey.



LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS SOSIAL KABUPATEN GOWA

PENELITI

NURAENI EDI
No. Stambuk: 105610502414

A. Pendahuluan

Sebelumnya saya menyampaikan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara (i) dalam membantu mengisi data dan jawaban atas pernyataan-pernyataan berikut. Pengisian daftar pernyataan ini semata-mata hanya untuk data penelitian dalam rangka penyelesaian studi S1 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mushammadiyah Makassar.

B. Identitas Responden

Nama :
Golongan :
Jenis Kelamin :
Pendidikan :
Jabatan :

C. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda silang (X) pada jawaban dari pernyataan-pernyataan berikut yang menurut Bapak/Ibu/Saudara (i) paling sesuai. Kategori jawaban menggunakan skala Likert dengan rentang skala 1 – 4.

KEPEMIMPINAN (X)

Berilah tanda (X) pada pernyataan di bawah ini dengan memilih skala nilai 1 sampai dengan 5

tentang Kepemimpinan, di mana skala						
1 =Tidak sering		2 = Kurang Sering				
3 = Sering		4 = Sangat Sering				
IK1	1	Pimpinan selalu memberikan instruksi kepada bawahan	1	2	3	4
	2	Pimpinan memberi masukan kepada bawahan	1	2	3	4
	3	Pimpinan sering mendelegasikan bawahannya	1	2	3	4
IK2	4	Pimpinan sering berdiskusi membahas tupoksi kepada bawahannya	1	2	3	4
	5	Pimpinan selalu melakukan dengar pendapat dengan bawahan	1	2	3	4
	6	Pimpinan mengajak bawahannya berbincang-bincang tentang tugas pokok yang dihadapinya	1	2	3	4
IK3	7	Seorang pemimpin harus berani mengambil keputusan yang tepat	1	2	3	4
	8	Pimpinan selalu tegas mengambil keputusan kepada bawahan	1	2	3	4
	9	Pimpinan mengambil keputusan yang berwibawa	1	2	3	4
IK4	10	Pimpinan bersama-sama terlibat dalam bekerja dengan bawahannya	1	2	3	4
	11	Bawahan dan pimpinan bekerjasama dalam mewujudkan tujuan organisasi	1	2	3	4
	12	Pimpinan dan bawahan tolong menolong dalam melaksanakan tupoksi	1	2	3	4

EFEKTIVITAS KERJA (Y)						
Berilah tanda (X) pada pernyataan di bawah ini dengan memilih skala nilai 1 sampai dengan 4 tentang Efektivitas Kerja, di mana skala						
1 = Tidak Setuju		2 = Kurang Setuju				
3 = Setuju		4 = Sangat Setuju				
IE1	1	Pegawai selalu menginput setiap pekerjaan yang diberikan	1	2	3	4
	2	Pegawai terlibat memproses pekerjaan yang dilakukannya	1	2	3	4
	3	Pegawai memperhatikan output kerja yang dilakukan	1	2	3	4
	4	Pegawai mempertimbangkan benefit kerja yang dicapai	1	2	3	4
	5	Pegawai dituntut melaporkan impact atas pekerjaannya	1	2	3	4
IE2	6	Pegawai memanfaatkan secara efektif sarana dan prasarana bukti fisik yang digunakan	1	2	3	4
	7	Pegawai menunjukkan empati kerja yang tinggi	1	2	3	4
	8	Pegawai bekerja secara handal sesuai dedikasinya	1	2	3	4
	9	Pegawai cepat merespon setiap pekerjaan yang diberikan	1	2	3	4
IE3	10	Pegawai menjamin menghasilkan kerja yang berkualitas	1	2	3	4
	11	Pegawai tepat waktu menyelesaikan pekerjaannya	1	2	3	4
	12	Pegawai berupaya disiplin waktu dalam bekerja	1	2	3	4
	13	Pegawai dituntut cepat mengerjakan pekerjaan yang diberikan	1	2	3	4
	14	Pegawai harus bisa menyesuaikan waktu kerja	1	2	3	4
	15	Pegawai mampu meminimalisasi waktu kerja yang efektif	1	2	3	4

Lampiran 7. Karakteristik Responden

Frequencies

Frequency Table

Golongan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	II/b	3	10.0	10.0	10.0
	III/a	3	10.0	10.0	20.0
	III/b	7	23.3	23.3	43.3
	III/c	6	20.0	20.0	63.3
	III/d	5	16.7	16.7	80.0
	IV/a	4	13.3	13.3	93.3
	IV/b	1	3.3	3.3	96.7
	IV/c	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	L	13	43.3	43.3	43.3
	P	17	56.7	56.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DIII	3	10.0	10.0	10.0
	S1	14	46.7	46.7	56.7
	S2	9	30.0	30.0	86.7
	SMA	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kabid	4	13.3	13.3	13.3
	Kadis	1	3.3	3.3	16.7
	Kasi	10	33.3	33.3	50.0
	Kasubag	3	10.0	10.0	60.0

Sekretaris	1	3.3	3.3	63.3
Staf	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	



Lampiran 8. Frekuensi Tabel Variabel Penelitian

Frequencies

Frequency Table

K1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3.3	3.3	3.3
3	11	36.7	36.7	40.0
4	18	60.0	60.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

K2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	6.7	6.7	6.7
3	12	40.0	40.0	46.7
4	16	53.3	53.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

K3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	10.0	10.0	10.0
3	12	40.0	40.0	50.0
4	15	50.0	50.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

K4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	13	43.3	43.3	43.3
4	17	56.7	56.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

K5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	6.7	6.7	6.7

	3	12	40.0	40.0	46.7
	4	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

K6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.7	6.7	6.7
	3	15	50.0	50.0	56.7
	4	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

K7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	26.7	26.7	26.7
	4	22	73.3	73.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

K8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.7	6.7	6.7
	3	13	43.3	43.3	50.0
	4	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

K9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.7	6.7	6.7
	3	14	46.7	46.7	53.3
	4	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

K10

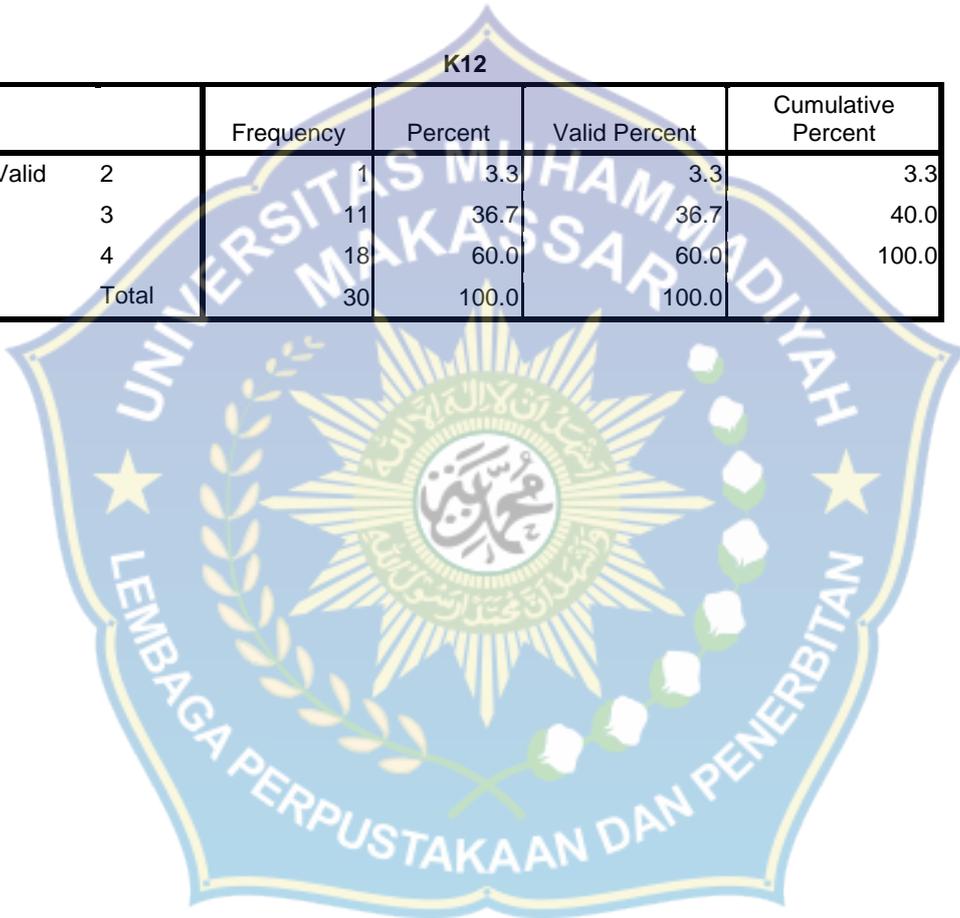
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	40.0	40.0	40.0
	4	18	60.0	60.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

K11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	6.7	6.7	6.7
3	8	26.7	26.7	33.3
4	20	66.7	66.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

K12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3.3	3.3	3.3
3	11	36.7	36.7	40.0
4	18	60.0	60.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	



Frequencies

Frequency Table

E1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	6.7	6.7	6.7
3	8	26.7	26.7	33.3
4	20	66.7	66.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

E2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	13.3	13.3	13.3
3	9	30.0	30.0	43.3
4	17	56.7	56.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

E3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	6.7	6.7	6.7
3	6	20.0	20.0	26.7
4	22	73.3	73.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

E4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	10	33.3	33.3	33.3
4	20	66.7	66.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

E5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	6.7	6.7	6.7
3	11	36.7	36.7	43.3

	4	17	56.7	56.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

E6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	7	23.3	23.3	26.7
	4	22	73.3	73.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

E7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	13.3	13.3	13.3
	3	11	36.7	36.7	50.0
	4	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

E8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	10.0	10.0	10.0
	3	8	26.7	26.7	36.7
	4	19	63.3	63.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

E9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	16.7	16.7	16.7
	4	25	83.3	83.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

E10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	13.3	13.3	13.3
	3	11	36.7	36.7	50.0

	4	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

E11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	10.0	10.0	10.0
	3	8	26.7	26.7	36.7
	4	19	63.3	63.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

E12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	16.7	16.7	16.7
	4	25	83.3	83.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

E13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	20.0	20.0	20.0
	3	8	26.7	26.7	46.7
	4	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

E14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	10.0	10.0	10.0
	3	7	23.3	23.3	33.3
	4	20	66.7	66.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

E15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.7	6.7	6.7
	3	4	13.3	13.3	20.0
	4	24	80.0	80.0	100.0

E15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.7	6.7	6.7
	3	4	13.3	13.3	20.0
	4	24	80.0	80.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	



Lampiran 11. Validitas dan Reliabilitas

Correlations

Correlations

		E1	E2	E3	Efektivitas Kerja (Y)
E1	Pearson Correlation	1	.928**	.742**	.928**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
E2	Pearson Correlation	.928**	1	.804**	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30
E3	Pearson Correlation	.742**	.804**	1	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30
Efektivitas Kerja (Y)	Pearson Correlation	.928**	1.000**	.804**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

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

Correlations

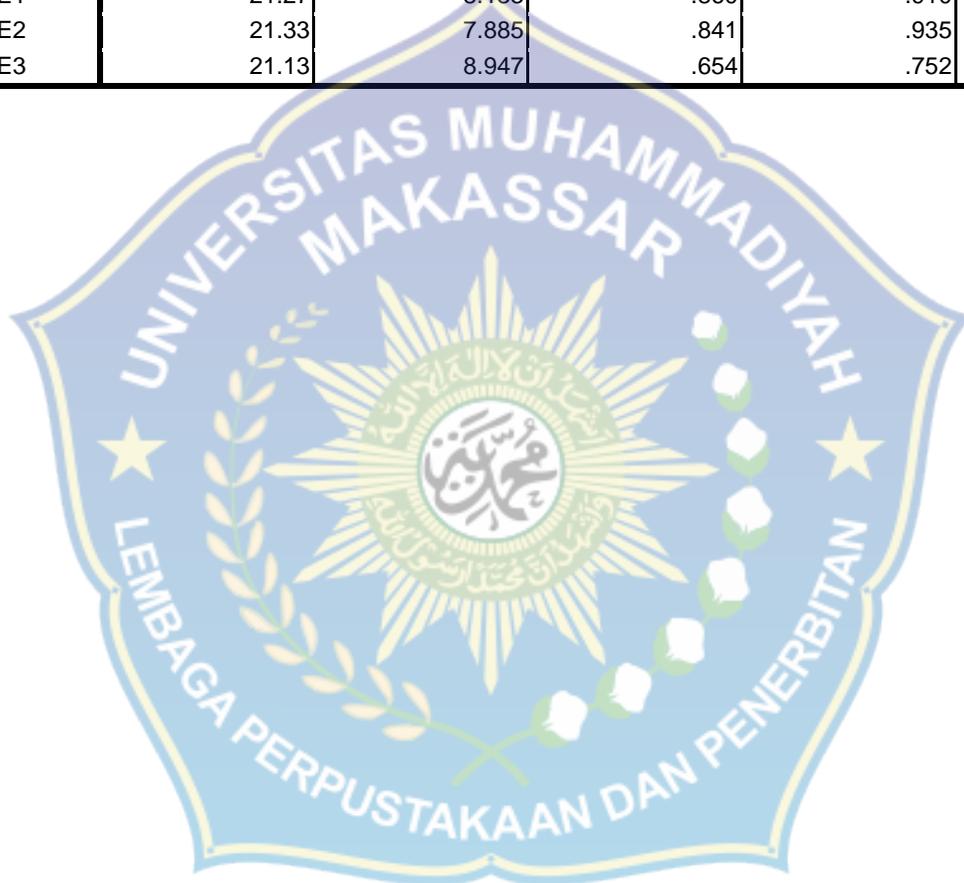
		K1	K2	K3	K4	Kepemimpinan (X)
K1	Pearson Correlation	1	.778**	.737**	.253	.682**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.178	.000
	N	30	30	30	30	30
K2	Pearson Correlation	.778**	1	.764**	.296	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.112	.000
	N	30	30	30	30	30
K3	Pearson Correlation	.737**	.764**	1	.198	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.295	.000
	N	30	30	30	30	30
K4	Pearson Correlation	.253	.296	.198	1	.585**
	Sig. (2-tailed)	.178	.112	.295		.001
	N	30	30	30	30	30
Kepemimpinan (X)	Pearson Correlation	.682**	.765**	.751**	.585**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	
	N	30	30	30	30	30

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

Reliability

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	21.30	8.286	.904	.885	.858
K2	21.40	8.524	.721	.810	.877
K3	21.47	7.913	.843	.846	.861
K4	21.30	10.838	.109	.455	.938
E1	21.27	8.133	.860	.910	.860
E2	21.33	7.885	.841	.935	.862
E3	21.13	8.947	.654	.752	.885



Lampiran 12. Analisis Regresi

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Efektivitas Kerja (Y)	3.5333	.68145	30
Kepemimpinan (X)	3.2333	.62606	30

Correlations

		Efektivitas Kerja (Y)	Kepemimpinan (X)
Pearson Correlation	Efektivitas Kerja (Y)	1.000	.734
	Kepemimpinan (X)	.734	1.000
Sig. (1-tailed)	Efektivitas Kerja (Y)	.	.000
	Kepemimpinan (X)	.000	.
N	Efektivitas Kerja (Y)	30	30
	Kepemimpinan (X)	30	30

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan (X) ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 ^a	.762	.632	.56128

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.646	1	4.646	14.746	.000 ^a
	Residual	8.821	28	.315		
	Total	13.467	29			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X)

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.466	.248		5.911	.000
	Kepemimpinan (X)	.639	.166	.587	3.840	.001

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)



DOKUMENTASI



BIODATA PENELITI



Nuraeni.Edi dilahirkan di Ujung Pandang Provinsi Sulawesi Selatan pada tanggal 09 bulan April tahun 1996. Anak ke empat dari Lima bersaudara dari pasangan EDI dan Nurlia memiliki tiga kakak yang bernama Salmia, Jumriati, dan Fauzi dan adik bungsu bernama Erniyanti. Peneliti menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD Inpres Bertingkat pada tahun 2008 kemudian melanjutkan pendidikan ditahap selanjutnya pada SMP Handayani Sungguminasa lulus pada tahun 2011 kemudian melanjutkan pendidikan ditahap selanjutnya pada SMK Handayani lulus pada tahun 2014. Pada tahun 2014 peneliti melanjutkan pendidikan di perguruan Tinggi, tepatnya di Universitas Muhammadiyah Makassar pada program studi Ilmu Administrasi Negara fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

Dengan ketekunan hingga motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha, peneliti telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan penelitian tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan khususnya dalam pengembangan disiplin Ilmu Administrasi Negara. Akhir kata peneliti mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di dinas social Kabupaten Gowa.