

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KEPALA DISTRIK TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR DISTRIK SARMI KABUPATEN SARMI PROVINSI PAPUA

Oleh

Arvianto Nugraha Pratama Runtuk¹,

Ika Sartika², Marja Sinurat³

¹) Program Magister Terapan Studi Pemerintahan Daerah Institut Pemerintahan Dalam Negeri
viannugraha80@gmail.com

^{2,3}) Institut Pemerintahan Dalam Negeri

ABSTRACT

Various complaints and problems arising from the services carried out by the State Civil Apparatus in the Sarmi District office, the Influence of Leadership Style and Motivation on the Performance of the State Civil Apparatus in the Sarmi District Office have not been able to respond optimally to community needs. The research method used is survey method with regression and correlation analysis approach. Population 16.367, Samples consisting of 89 respondents who have been determined.

The results showed the correlation between Leadership Style and State Civil Apparatus Performance obtained R Square = 0.694 which was equal to 49.1% and the remaining 50.9% contributed by other variables The regression equation was $\hat{Y} = 25.301 + 0.972X_1 = 0.972$, correlation between Motivation The District Head on State Civil Apparatus Performance obtained R Square = 0.682 which was equal to 48.5% and the remaining 51.5% contributed by other variables The regression equation was $\hat{Y} = 28,532 + 0.546X_2 = 0.546$, correlation between the Leadership Style and Motivation of the District Head jointly towards the State Civil Apparatus Performance obtained R Square = 0.691 that is equal to 53.6% and the remaining 46.4% contributed by other variables The regression equation is $\hat{Y} = 18.582 + 0,435X_1 + 0,461X_2 = 0.461$.

It is suggested that Leadership style practiced in organizations determines increasing patterns of productive work for employees; employee morale is shown by a District Head to be a guardian and able to provide good examples in the organization to be used as a reference by employees in carrying out their work; Keep it maintained if it needs to be further improved and create new breakthroughs well so that it can satisfy the community.

Keywords: leadership style, motivation of the district head, performance of the state civil apparatus

ABSTRAK

Berbagai keluhan dan masalah yang timbul atas pelayanan yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara di kantor Distrik Sarmi, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Distrik Sarmi belum dapat merespons kebutuhan masyarakat secara optimal. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan analisis regresi dan korelasional. Populasi 16.367, Sampel yang terdiri dari 89 responden yang telah ditentukan.

Hasil penelitian menunjukkan korelasi antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Aparatur Sipil Negara diperoleh R Square = 0,694 yaitu sebesar 49,1% dan sisanya sebesar 50,9% kontribusi oleh variabel yang lain Persamaan regresinya yaitu $\hat{Y} = 25,301 + 0,972X_1 = 0.972$, korelasi antara Motivasi Kepala Distrik terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara diperoleh R Square = 0,682 yaitu sebesar 48,5% dan sisanya sebesar 51,5% kontribusi oleh variabel yang lain Persamaan regresinya yaitu $\hat{Y} = 28,532 + 0,546X_2 = 0.546$, korelasi antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Distrik secara bersama-sama terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara diperoleh R Square = 0,691 yaitu sebesar 53,6% dan sisanya sebesar 46,4% kontribusi oleh variabel yang lain Persamaan regresinya sebesar $\hat{Y} = 18,582 + 0,435X_1 + 0,461X_2 = 0.461$.

Disarankan Gaya kepemimpinan dipraktikkan di dalam organisasi menjadi penentu meningkatkan pola pekerjaan yang produktif untuk pegawai; semangat kerja pegawai ditunjukkan seorang Kepala Distrik menjadi pengayoman dan mampu memberikan contoh yang baik di dalam organisasi untuk dijadikan sebagai acuan oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaannya; Tetap dipertahankan jikalau perlu lebih ditingkatkan lagi terus dan ciptakan terobosan baru dengan baik sehingga dapat memuaskan masyarakat.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, motivasi kepala distrik, kinerja aparatur sipil negara

PENDAHULUAN

Distrik merupakan ujung tombak dari pemerintah daerah khususnya di Papua yang langsung berhadapan dengan masyarakat luas. Citra birokrasi pemerintahan secara keseluruhan akan banyak ditentukan oleh kinerja organisasi tersebut. Distrik sebagai instansi pelayanan publik dituntut untuk memperbaiki dan senantiasa melakukan reformasi serta mengantisipasi perkembangan masyarakat yang terjadi

Distrik selain sebagai pelaksanaan dan perencana program pembangunan, maka para aparatur pemerintah Distrik juga berperan sebagai pelayanan masyarakat dalam urusan-urusan administrasi dan kependudukan yang menjadi wewenang dari pihak Distrik. Fenomena di masyarakat adalah kualitas lembaga birokrasi masih rendah, indikatornya adalah masyarakat masih sulit untuk mendapatkan akses kepada pelayanan masyarakat, banyaknya pegawai yang melakukan Korupsi, Kolusi, Nepotisme (KKN), pelayanan terhadap masyarakat terkadang berbelit-belit dan sering menyulitkan masyarakat ketika harus mengurus surat atau izin tertentu di

Kantor Distrik, biaya yang tidak jelas serta terjadinya pungutan liar, saat ini menjadi rendahnya kualitas pelayanan di Indonesia. Kondisi tersebut jelas akan menurunkan tingkat kepercayaan terhadap pemerintah, yang akan mengakibatkan rendahnya tingkat keberhasilan pencapaian tujuan kebijakan pemerintah.

Kinerja lembaga birokrasi di daerah menjadi ujung tombak dan penyelenggaraan pemerintahan, sehingga kinerja pemerintahan biasa dilihat dari kinerja lembaga birokrasi dalam penyelenggaraan pelayanan masyarakat. Kinerja pemerintah merupakan salah satu pelaksanaan masyarakat yang dapat dijadikan sebagai indikator kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah menjadi isu penting dalam penyelenggaraan pemerintahan. Pemerintah harus mampu mempertanggungjawabkan kepercayaan yang diberikan masyarakat kepada pemerintah dengan menyelenggarakan pelayanan masyarakat secara efektif dan efisien.

Kepemimpinan Kepala Distrik di Distrik Sarmi dalam menjalankan tugas dan fungsinya di bidang kepegawaian belum maksimal. Hal ini terlihat dari tindakan Kepala Distrik dalam menegakkan disiplin dan

kinerja pegawainya untuk pelayanan publik. Oleh sebab itu, untuk menegakkan disiplin dan kinerja pegawai sangat membutuhkan seorang pemimpin yang mampu memberikan pengaruh, memotivasi dan dorongan kepada aparat atau pegawainya supaya mereka dapat meningkatkan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang pelayan kepada masyarakat sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Sejalan dengan meningkatnya tuntutan akan hak-hak yang harus diterima oleh masyarakat, maka kinerja Aparatur Sipil Negara Pemerintah Distrik semakin banyak mendapatkan sorotan baik dari lembaga formal yang menjadi instansi atasnya, lembaga sosial kemasyarakatan maupun masyarakat pada umumnya. Hal tersebut merupakan konsekuensi dari pemerintah, karena Pemerintah Distrik merupakan organisasi Pemerintah terdepan yang berhubungan langsung dengan masyarakat. Kegiatan apa pun yang terjadi di wilayah Distrik akan dipandang masyarakat sebagai tanggung jawab Pemerintah Distrik. Kinerja Aparatur Sipil Negara di kantor Distrik mudah diperhatikan dan dinilai oleh masyarakat. Masyarakat menilai bahwa kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Distrik belum dapat merespons kebutuhan masyarakat secara optimal. Segenap jajaran Aparatur Pemerintah Distrik memerlukan perhatian ekstra dari berbagai pihak sebagai bahan pertimbangan para pembuat kebijakan, sehingga apa yang di harapkan oleh masyarakat dapat diwujudkan.

Pelayanan publik dengan segala aspeknya, Aparat Pemerintah Distrik belum dapat merespons kebutuhan masyarakat secara optimal disebabkan berbagai faktor antara lain keterbatasan sumber daya manusia baik kuantitas maupun kualitas, sarana dan prasarana perkantoran yang belum memadai, keterbatasan dukungan anggaran dan wewenang dan lain sebagainya. Kinerja para Aparatur pemerintah Distrik Sarmi, dalam melaksanakan

tugas dan tanggung jawabnya sebagai abdi masyarakat, yang membantu dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat belum dilaksanakan secara maksimal. Hal ini disebabkan karena ketidaksiapan dan juga kemampuan para Aparatur Pemerintah Distrik belum dimiliki secara objektif, terlihat pada kedisiplinan dalam menjalankan tugasnya juga belum diterapkan dengan baik. Motivasi Kepala Distrik yang lemah dalam mengawasi atau mengontrol pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh para aparturnya menyebabkan kinerja dari para ASN Distrik tidak dapat ditingkatkan. Hal tersebut dilihat dari kekosongan para ASN pada jam-jam kerja atau para pegawai yang pulang lebih awal sebelum jam kerja berakhir, sehingga masyarakat yang membutuhkan bantuan pelayanan publik tidak dapat mengurus keperluan yang mereka butuhkan, karena tidak adanya ASN yang bertugas dalam bidangnya untuk membantu masyarakat tersebut.

Gaya Kepemimpinan Kepala Distrik Sarmi, perlu bersikap lebih proaktif dan tegas terhadap para ASN, beliau dapat lebih mengenal dan memahami kondisi dari para ASN untuk lebih meningkatkan kinerjanya untuk dapat mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Peningkatan disiplin para ASN pemerintah Distrik Sarmi masih harus terus ditingkatkan agar dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dapat dilakukan secara maksimal dan dapat mengerjakan suatu tugasnya dengan waktu yang relatif cepat, serta menghasilkan kualitas layanan yang memuaskan. Tugas kepemimpinan yang dijalankan oleh Kepala Distrik Sarmi masih terus dapat ditingkatkan agar dalam memimpin organisasi Distrik dapat dilaksanakan berdasarkan keahlian dan juga kemampuan yang telah dimilikinya.

Faktor yang sangat mendukung kepemimpinan Kepala Distrik dalam meningkatkan disiplin dan kinerja ASN Distrik dapat dilihat dari cara Kepala Distrik tersebut memperhatikan kebutuhan-

kebutuhan yang diperlukan oleh para ASN-nya, untuk dapat lebih meningkatkan kerjanya agar dapat mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Kepala Distrik yang dapat memahami dan mengerti akan kebutuhan yang dibutuhkan oleh para ASN-nya, membuat para ASN Distrik dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal. Secara khusus di Kantor Distrik Sarmi, bahwa kinerja ASN masih sangat rendah. Hal ini dapat dilihat dari masuk dan pulang kantor, pegawai yang tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh pemimpin serta belum berjalannya koordinasi secara efektif sehingga membawa dampak kepada disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti dengan satu pegawai tetap dan satu pegawai tidak tetap di kantor Distrik Sarmi, bahwa terdapat suatu keberhasilan kinerja para pegawai yang didukung oleh adanya pengaruh kepemimpinan yang baik dan motivasi kerja itu sendiri, pernyataan dari dua pegawai di kantor distrik sarmi tersebut, menunjukkan adanya permasalahan yang terkait dengan gaya kepemimpinan yang kurang baik. Di mana sosok kepemimpinan supervisornya dalam memimpin para pegawai selama ini kurang baik terutama pada pola komunikasi yang tidak jelas yang membuat pegawai di kantor distrik Sarmi salah mengartikan apa yang diperintahkannya. Dampak dari permasalahan tersebut, mengakibatkan banyak kesenjangan antara pegawai dan pimpinan sehingga dapat menurunkan hasil kerja para pegawai. Kemudian apabila melihat motivasi setiap pegawai di kantor distrik Sarmi, sedikit rendah, disebabkan karena dari gaya kepemimpinan yang kurang baik sehingga pegawai merasa kurang nyaman dalam pekerjaannya. Mereka merasa khawatir dengan adanya perintah dari supervisor yang terkadang secara tiba-tiba memerintahkan dengan instruksi yang tidak jelas dan berdampak pada hasil kinerja pegawai, juga kami kurang puas dengan

kepemimpinan dan motivasi dari kepala distrik sarmi yang sekarang.

Hasil wawancara kepada dua pegawai kantor distrik sarmi. Selain itu juga masih adanya ASN yang sering melakukan pelanggaran, dalam hal ini dilihat dari tingkat disiplin pegawai. Masih adanya ASN yang tidak masuk pada jam yang telah ditetapkan, pulang tidak pada jam yang ditetapkan. Keharmonisan hubungan kerja antara pegawai satu dengan yang lainnya dapat memengaruhi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat memengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Aspek motivasi kerja ASN juga menjadi aspek penting dalam kinerja ASN di mana dalam jaman globalisasi sekarang ini khususnya di Kantor Distrik Sarmi.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh hasil mengenai analisis:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Distrik terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Distrik Sarmi.
2. Pengaruh Motivasi Kepala Distrik terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Distrik Sarmi.
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Distrik dan Motivasi Kepala Distrik terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Distrik Sarmi.

Masalah Penelitian

Berdasarkan pada pendahuluan, yang telah dikemukakan di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut.

1. Apakah terdapat dan seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Kepala Distrik terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor

Distrik Sarmi, Kabupaten Sarmi, Provinsi Papua?

2. Apakah terdapat dan seberapa besar Pengaruh Motivasi Kepala Distrik terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Distrik Sarmi, Kabupaten Sarmi, Provinsi Papua?
3. Apakah terdapat dan seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Motivasi Kepala Distrik secara bersama-sama terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Distrik Sarmi, Kabupaten Sarmi, Provinsi Papua?

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian yang digunakan adalah Metode Kuantitatif dengan pendekatan analisis regresi dan korelasional. Populasi 16.367, Sampel yang terdiri dari 89 responden yang telah ditentukan.

TINJAUAN PUSTAKA

TEORI KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA

Kinerja

Kinerja adalah segala hasil capaian dari segala bentuk tindakan dan kebijakan dalam rangkaian usaha kerja pada jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Mangkunegara (2004: 67) yang menerangkan bahwa kinerja (prestasi) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Manullang (1992: 49) memberikan definisi kinerja adalah "suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya secara efektif dan efisien". Gibson, Ivancevich dan Donnely (1994: 74) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil karya yang dicapai oleh seseorang sehubungan dengan

posisinya dalam organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disintesis bahwa Kinerja Pegawai adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai atau sekelompok pegawai dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang dilakukan berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien dengan dilatarbelakangi oleh motivasi, kemampuan, kesempatan.

Aparatur Sipil Negara

Menurut Wikipedia Ensiklopedia Bebas Bahasa Indonesia: Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah (tenaga kontrak). Pegawai ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Bernardin dan Russel (Sopiah, 2008: 182) menyatakan bahwa indikator kinerja dapat dilihat dari:

- 1) *Quality*, merupakan tingkat maksimal proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan;
- 2) *Quantity*, jumlah yang dihasilkan (rupiah, unit, siklus kegiatan yang diselesaikan);
- 3) *Timeliness*, lamanya suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan jumlah output lain serta yang tersedia untuk kegiatan lain;
- 4) *Cost Effectiveness*, besarnya penggunaan sumber daya organisasi guna mencapai hasil yang maksimal atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya;
- 5) *Need for Supervision*, kemampuan karyawan untuk dapat melaksanakan

fungsi pekerjaan tanpa pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang tidak diinginkan;

- 6) *Inter personal Impact*, kemampuan seorang karyawan untuk memelihara harga diri, nama baik, dan kemampuan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

Handoko (1996: 10) menyatakan bahwa aspek-aspek yang ada dalam kinerja adalah: 1) Kemampuan pekerjaan secara efektif dan efisien; 2) Ketepatan dan objektivitas menurut norma; 3) Ruang lingkup tugas; 4) Ketepatan waktu; 5) Pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana. Dari uraian di atas maka indikator kinerja dapat diukur oleh 1) Kemampuan; 2) Ketepatan dan objektivitas; 3) Ruang lingkup tugas; dan 4) Ketepatan waktu.

TEORI KEPEMIMPINAN

Kepemimpinan

Menurut Sudarwan Danim (2004: 68) "Kepemimpinan" berasal dari kata "pimpin" (Inggris: *to lead*), maka dengan konjugasi, berubah menjadi "pemimpin" (*leader*) dalam "kepemimpinan" (*leadership*), Banyak ahli mengemukakan pendapat dan teorinya tentang kepemimpinan. Teori yang mereka kemukakan beraneka ragam. Keragaman ini disebabkan antara lain:

- (a) Teori dirumuskan berdasarkan bukti empiris atau hasil penelitian.
- (b) Perbedaan sudut pandang para ahli mengenai manusia organisasi.
- (c) Hakikat dan substansi tugas yang dilakukan dalam kerangka praktik Kepemimpinan itu.

Definisi-definisi tersebut memberi gambaran yang cukup luas dan mendalam tentang kepemimpinan sehingga dari definisi-definisi tersebut kepemimpinan dapat dirumuskan seperti dikemukakan oleh Sudarwa Danim (2004: 56) berikut ini.

- (a) Kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau

kelompok untuk mengoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang bergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya;

- (b) Aktivitas pemimpin antara lain terjelma dalam bentuk memberi perintah, membimbing dan memengaruhi kelompok kerja atau orang lain dalam rangka mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien;
- (c) Aktivitas pemimpin dapat dilaksanakan sebagai seni (*art*) dan bukan ilmu (*socience*) untuk mengoordinasi dan memberikan arah kepada anggota kelompok dalam rangka mencapai tujuan tertentu;
- (d) Memimpin adalah mengambil inisiatif dalam rangka situasi sosial (bukan perseorangan) untuk prakarsa baru, menemukan prosedur, merancang peraturan dan segenap kreativitas lain, dan karena itu pulalah tujuan organisasi akan tercapai.
- (e) Pimpinan berada dalam situasi sosial, sebab kepemimpinan pada hakikatnya adalah hubungan antara individu dengan individu atau kelompok individu atau kelompok lain. Individu atau kelompok tertentu disebut pimpinan dan individu atau kelompok lain disebut bawahan;
- (f) Pimpinan tidak memisahkan diri dari kelompoknya. Pimpinan bekerja dengan orang lain, bekerja melalui orang lain, atau keduanya.

Syarat-Syarat Pemimpin

Untuk menjadi pemimpin yang ideal, seorang pemimpin harus memenuhi persyaratan tertentu. Hal ini dikarenakan tugas pimpinan meliputi tiga dimensi, yaitu memimpin sekelompok orang, menggerakkan sumber daya material, dan melaksanakan pekerjaan dengan dan melalui orang lain. Menurut Sudarwan Danim (2004: 60), seorang yang menjalankan fungsi

kepemimpinan setidaknya harus memiliki persyaratan atau sifat-sifat sebagai berikut:

- 1) Bertakwa Kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- 2) Memiliki inteligensi yang tinggi;
- 3) Memiliki fisik yang kuat;
- 4) Memiliki pengetahuan yang luas;
- 5) Percaya diri;
- 6) Dapat menjadi anggota kelompok;
- 7) Adil dan bijaksana;
- 8) Tegas dan berinisiatif;
- 9) Berkapasitas membuat keputusan;
- 10) Memiliki kestabilan emosi;
- 11) Sehat jasmani dan Rohani;
- 12) Bersifat presfektif.

TEORI GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF

Gaya Kepemimpinan

Menurut Reddin (1997: 57-58) dalam konsep gaya kepemimpinan efektif mengungkapkan unsur pokok yang harus dilakukan oleh pemimpin yaitu

- (1) Gaya Eksekutif, yaitu gaya yang cenderung menggunakan gaya integrasi pada situasi yang menghendaki demikian. Seorang pemimpin yang menerapkan gaya ini disebut sebagai motivator yang baik. Menggunakan partisipasi secara tepat, melalui koordinasi secara efektif dan mempergunakan kerja tim dalam mengambil keputusan.
- (2) Gaya Otokrat Bijak, yaitu gaya kepemimpinan yang menggunakan gaya dedikasi pada situasi yang menghendaki gaya perilaku demikian, di mana pemimpin memperhatikan kuantitas dan kualitas pekerjaannya, berprakarsa, dan enerjik, komitmen yang kuat pada hasil dan memperhatikan pentingnya biaya.
- (3) Gaya Pembina, yaitu gaya kepemimpinan yang cenderung menggunakan gaya relasi pada situasi yang menghendaki perilaku demikian, di mana pemimpin memelihara komunikasi yang baik, memahami bawahan, memberi dukungan dan kerja sama yang baik dalam pekerjaan dan mempercayai bawahan.

- (4) Gaya Birokrasi, yaitu gaya kepemimpinan yang cenderung menggunakan gaya terpisah pada situasi yang menghendaki perilaku demikian, di mana pemimpin menaati peraturan-peraturan yang ada, memelihara sistem kerja yang ada, rasional dan pengendalian diri serta memperlakukan bawahan secara adil.

Lebih lanjut Reddin (dalam Wahyusumidjo, 2000: 3) Menjelaskan 3 macam kecenderungan perilaku pemimpin yaitu 1) Pemimpin yang mempunyai keinginan kuat untuk melaksanakan tugas secara maksimal. 2) Pemimpin yang lebih mementingkan hubungan kerja sama dengan bawahan, teman sekerja maupun atasan. 3) Pemimpin yang mempunyai dorongan yang sangat kuat untuk mencapai hasil semaksimal mungkin.

Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan menurut pendapat Hasibuan (2007: 170) gaya kepemimpinan dibagi menjadi tiga bagian, yaitu

- 1) **Kepemimpinan Otoriter**, Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang.
- 2) **Kepemimpinan Partisipatif**, Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan.
- 3) **Kepemimpinan Delegatif**, Kepemimpinan Delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya.

TEORI MOTIVASI KERJA

Ridwan (2002) mengatakan bahwa Teori motivasi mempunyai dua variabel yaitu; Motif, harapan dan Insentif, adapun pengertiannya adalah:

1. Motif (Motif) adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai;
2. Harapan (*Expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan;
3. Insentif (*Incentive*) adalah memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan demikian semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses di mana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

Dari uraian definisi di atas dapat dijelaskan bahwa indikator Motivasi adalah 1) Motif, 2) Harapan, Insentif, dan 4) Loyalitas.

HASIL PEMBAHASAN PENELITIAN

Merujuk pada hasil analisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Distrik terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Distrik Sarmi Kabupaten Sarmi Provinsi Papua, maka selanjutnya perlu dibahas eksistensi masing-masing variabel sebagai berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Distrik Sarmi Kabupaten Sarmi Provinsi Papua

Nilai korelasi antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara adalah sebesar $R = 0,694$ artinya Gaya Kepemimpinan mempunyai korelasi kuat dan positif terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara.

Untuk melihat tingkat kuatnya korelasi tersebut, di bawah ini dapat terlihat pada tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono, yaitu

Tabel 1 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi X_1 terhadap Y

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

Gaya Kepemimpinan mempunyai kontribusi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara sebesar 0,491 atau 49,1%, dan sisanya sebesar 0,509 atau 50,9% yaitu kontribusi oleh variabel yang lain.

Persamaan regresinya yaitu $\hat{Y} = 25,301 + 0,972X_1$. Persamaan ini menunjukkan adanya hubungan linear, di mana besarnya hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Aparatur Sipil Negara adalah setiap perubahan 1 skor Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara sebesar 0.972.

Dari hasil pengolahan data SPSS versi 22 pada tabel di atas diketahui $t_{hitung} = 9,871$. Dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ ($n-k$) diketahui nilai $t_{tabel} 5\% (89-2) = 1,66$. Sehingga disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $9,871 > 1,66$ atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Gaya Kepemimpinan mempunyai

pengaruh positif terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara.

Pengaruh Motivasi Kepala Distrik terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Distrik Sarmi Kabupaten Sarmi Provinsi Papua

Nilai korelasi antara Motivasi Kepala Distrik terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara adalah sebesar $R = 0,682$ artinya Motivasi Kepala Distrik mempunyai korelasi kuat dan positif terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara.

Untuk melihat tingkat kuatnya korelasi tersebut, di bawah ini dapat terlihat pada tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono, yaitu

Tabel 2 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi X_2 terhadap Y

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

Motivasi Kepala Distrik mempunyai kontribusi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara sebesar 0,485% atau 48,5%, dan sisanya sebesar 0,515% atau 51,5% yaitu kontribusi oleh variabel yang lain.

Persamaan regresinya yaitu $\hat{Y} = 28,532 + 0,546X_2$. Persamaan ini menunjukkan adanya hubungan linear, di mana besarnya hubungan antara Motivasi Kepala Distrik dan Kinerja Aparatur Sipil Negara adalah setiap perubahan 1 skor Motivasi Kepala Distrik akan meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara sebesar 0.546.

Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui $t_{hitung} = 9,226$. Dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ ($n-k$) diketahui nilai $t_{tabel} 5\% (89-2) = 1,66$. Sehingga disimpulkan bahwa $t_{hitung} >$

t_{tabel} atau $9,226 > 1,66$ atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Motivasi Kepala Distrik mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Distrik Secara Bersama-Sama terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Distrik Sarmi Kabupaten Sarmi Provinsi Papua

Nilai $R = 0,691$ artinya Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Distrik secara bersama-sama mempunyai hubungan yang kuat dan positif terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara.

Untuk melihat tingkat kuatnya korelasi tersebut, di bawah ini dapat terlihat pada tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono, yaitu

Tabel 3 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi X_1X_2 terhadap Y

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

Nilai R^2 yaitu sebesar 0,536 maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$ yaitu $0,536 \times 100\% = 53,6\%$. Dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Distrik secara bersama-sama mempunyai kontribusi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara sebesar 53,6% dan sisanya sebesar 46,4% kontribusi oleh variabel yang lain.

Persamaan regresinya sebesar $\hat{Y} = 18,582 + 0,435X_1 + 0,461X_2$. Persamaan ini menunjukkan adanya hubungan linear, di mana besarnya hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kepala

Distrik secara bersama-sama terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara adalah setiap perubahan 1 skor Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara sebesar 0,435 dan setiap perubahan 1 skor Motivasi Kepala Distrik akan meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara sebesar 0.461.

Dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Distrik benar-benar memengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Distrik Sarmi Kabupaten Sarmi Provinsi Papua.

Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui $F_{hitung} = 67,521$. Jika dibandingkan dengan nilai F_{tabel} dengan menggunakan probabilitas 0,5 maka diketahui nilai $F_{tabel} = 0,05 (k-1) \cdot (n-k) = 0,05 (2-1) \cdot (89-2-1) = 3,088$. Maka dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $67,521 > 3,088$ atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Distrik secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan mengenai Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Distrik terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Distrik Sarmi Provinsi Papua, maka dapat diambil simpulan serta memberikan saran yang dapat berguna bagi semua pihak yang membutuhkan secara khusus untuk Kantor Distrik Sarmi Provinsi Papua.

SIMPULAN

Simpulan yang diperoleh dari analisis dan pembahasan dari bab sebelumnya adalah sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara, di mana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $9,871 > 1,66$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian H_1 diterima. Besar pengaruh

Gaya Kepemimpinan Aparatur Sipil Negara sebesar terhadap Kinerja R Square = 0,694 yaitu 49,1% dan sisanya sebesar 50,9% kontribusi oleh variabel yang lain, Persamaan regresinya yaitu $\hat{Y} = 25,301 + 0,972X_1 = 0.972$.

2. Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kepala Distrik terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara, di mana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $9,226 > 1,66$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian H_2 diterima. Besar pengaruh Motivasi Kepala Distrik terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara sebesar R Square = 0,682 yaitu 48,5% dan sisanya sebesar 51,5% kontribusi oleh variabel yang lain, Persamaan regresinya yaitu $\hat{Y} = 28,532 + 0,546X_2 = 0.546$.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Distrik secara bersama-sama terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara, di mana F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau $67,521 > 3,088$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian H_3 diterima. Besar pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Distrik secara bersama-sama terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara sebesar R Square = 0,691 yaitu 53,6% dan sisanya sebesar 46,4% kontribusi oleh variabel yang lain Persamaan regresinya sebesar $\hat{Y} = 18,582 + 0,435X_1 + 0,461X_2 = 0.461.53,6\%$ dan sisanya sebesar 46,4% kontribusi oleh variabel yang lain.

SARAN

Berdasarkan simpulan yang telah diuraikan di atas, maka penulis memberikan saran-saran yang sekiranya berguna bagi Kantor Distrik Sarmi Provinsi Papua, antara lain sebagai berikut.

1. Gaya Kepemimpinan di Kantor Distrik Sarmi Provinsi Papua perlu lebih ditingkatkan lagi karena pembentukan pola pekerjaan yang baik sangat

ditentukan dengan keberadaan seorang pemimpin, sehingga semakin baik gaya kepemimpinan yang di praktikkan di dalam organisasi maka akan semakin meningkatkan pola pekerjaan yang produktif kepada pegawai;

2. Motivasi Kepala Distrik di Kantor Distrik Sarmi Provinsi Papua perlu lebih ditingkatkan lagi. Untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, seorang Kepala Distrik dibutuhkan dorongan, pengayoman serta mampu memberikan contoh yang baik di dalam organisasi untuk dijadikan sebagai acuan oleh pegawai di dalam menjalankan pekerjaannya;
3. Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Distrik Sarmi Provinsi Papua perlu lebih ditingkatkan lagi. Kinerja yang baik menjadi faktor yang terpenting untuk terus di ciptakan dengan baik sehingga dapat memuaskan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Anwar Prabu Mangkunegara (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr. 1994. *Organisasi dan Manajemen. Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi keempat. Jakarta: Erlangga.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Handoko, Toni H. Penyunting. 1997. *Manajemen*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE - Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT Bumi Aksa.
- Manullang, M, 1992, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Internet**
- (<http://farizasongko.blogspot.com/2014/01/pengertian-kepemimpinan-tipe-dan-gaya.html?m=1>) di akses tanggal: 3 Januari 2019 Pukul: 10: 26 WIB
- <http://www.google.com>
- <http://www.google.com/webhp?hl=id&sa=X&ved=0ahUKEwj5rZTBmaLGAhUI-tI8KHbZfDBkQPAgH>

