

## Daftar Isi

Struktur Kepengurusan Jurnal	i
Pengantar Redaksi	ii
Daftar Isi	v
1. STRATEGI POSITIONING POLITIK DALAM MENINGKATKAN PEROLEHAN SUARA PARTAI NASIONAL DEMOKRAT PADA PEMILU 2014 DI KOTA AMBON Johan Tehuayo	1-20
2. IMPLEMENTASI PROGRAM ALOKASI DANA DESA DI PROVINSI MALUKU Joana J. Tuhumury	21-30
3. IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PROGRAM BANTUAN OPERASIONAL SEKOLAH (BOS) PADA SMP NEGERI 2 AMBON Said Lestaluhu	31-55
4. KEBIJAKAN PEMERINTAH DALAM KETAHANAN PANGAN LOKAL DI PROVINSI MALUKU Muhammad Taher Karepesina & Amir Faisal Kotarumalos	56-66
5. ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SERAM TIMUR Sitti Nurjana Batjo	67-72
6. IMPELEMENTASI KEBIJAKAN KANTOR PEMBANTU REKTOR IV UT TENTANG PEMBERIAN TAMBAHAN DANA SOSIALISASI DAN PROMOSI DALAM MENINGKATKAN ANGKA PARTISIPASI MAHASISWA DI UPBJJ UT AMBON Muhammad Taher Karepesina	73-90
7. AKULTURASI PERILAKU KOMUNIKASI ANTAR ETNIS JAWA DAN ETNIS SERAM DI KECAMATAN KAIRATU KABUPATEN SERAM BAGIAN BARAT Selvianus Salakay	91-99
8. INVENTARIS BUDAYA MASYARAKAT ADAT (STUDI MASYARAKAT NEGERI SOYA) Prapti Murwani	100-115
9. KONFLIK PORTO HARIA DI KECAMATAN SAPARUA KABUPATEN MALUKU TENGAH (SUATU TINJAUAN PERSPEKTIF DALAM SOSIOLOGI) Sarmalina Rieuwpassa	116-134
10. PENGARUH REPUTASI DAN EKUITAS MEREK TERHADAP LOYALITAS KONSUMEN (STUDI PADA PRODUK HIGHT DAN LOW INVOLVEMENT) Amir Rumra	135-149

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA  
KABUPATEN SERAM TIMUR

Sitti Nurjana Batjo<sup>1</sup>

Abstrak

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya.

Metode yang digunakan adalah diskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pimpinan pada kantor kemenag dalam hal memotivasi dan pengambilan keputusan, sudah baik namun belum maksimal. Adapun Kinerja pegawai dalam hal semangat kerja dan prestasi kerja pegawai belum berada pada taraf maksimum artinya walaupun ada hanya berlaku pada individu-individu tertentu atau berlaku pada unit-unit tertentu di lingkup kantor kementerian agama kabupaten seram bagian timur.

*Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai*

A. PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini. Media massa, baik elektronik maupun cetak, seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan (Locke, E.A, 1997). Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan.

Strategi kepemimpinan sebagai pengimplementasian fungsi-fungsi pemimpin sangat besar pengaruhnya pada kepemimpinan untuk mengefektifkan organisasi, karena merupakan faktor yang penting dalam kegiatan menggerakkan anggota organisasi melalui penciptaan dan pengembangan motivasi kerja yang terkait dengan kinerja dan produktivitas organisasi.

Dalam organisasi publik, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Seorang pemimpin yang baik diharapkan dapat memahami segala aspek perilaku

---

<sup>1</sup> Dosen Jurusan Administrasi Negara/Publik, STIA ALAZKA, Ambon

kepemimpinan dan mengetahui kapan fungsi kepemimpinan diperlukan. Pemimpin yang baik perlu memiliki tiga macam kesadaran, yaitu; sadar kapan pemimpin itu diperlukan dalam situasi tertentu, sadar akan perubahan tata nilai baik dalam lingkungan unit kerjanya maupun dalam masyarakat, dan sadar betapa pentingnya kepemimpinan yang efektif yang mampu menggerakkan orang lain bekerja seefektif mungkin. (Veitzal Rivai, Dedi Mulyadi, 2011).

Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. (Alimuddin, 2002). Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi.

Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi, demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi organisasi. (Su'ud, 2000). Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan (M. Thoha, 2001). Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan agar dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen organisasi sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya (Sukarno Marzuki, 2002).

Setiap pimpinan dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan itu disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang berbeda-beda pula dari setiap pemimpin. Kesesuaian antara gaya kepemimpinan, norma-norma dan kultur organisasi dipandang sebagai suatu prasyarat kunci untuk kesuksesan prestasi tujuan organisasi (Yukl dalam Darwito, 2008).

Cara pandang setiap bawahan tentang apa yang dia tangkap berbeda-beda. Begitu pula dengan memandang kepemimpinan, akan berbeda antara satu dengan lainnya, persepsi individu terhadap kepemimpinan akan

berpengaruh pada perilaku mereka dalam bekerja. Persepsi dari para bawahan digunakan untuk mengevaluasi kemampuan dari para pimpinan dan untuk menunjukkan kelemahan serta area-area perbaikan.

Disisi lain, kemampuan memimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawai akan mempengaruhi kinerja. Efektifitas pemimpin di pengaruhi karakteristik bawahanya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahanya. Pimpinan di katakan tidak berhasil apabila tidak dapat memotivasi, menggerakkan dan memuaskan pegawai pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu. Tugas pimpinan adalah mendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja. kinerja pegawai dapat di lihat dari dua sisi, yaitu internal (motivasi kerja dari pegawai itu sendiri) dan eksternal ( lingkungan kerja pegawai).

Dari paparan tersebut di atas, nampaklah bahwa tanggung jawab seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan tertentu sangat di butuhkan dalam suatu organisasi atau kelembagaan apapun guna mensinergitaskan organisasi kearah pencapaian tujuan.

Dalam kaitanya dengan itu, Kantor Kementerian Agama (KEMENAG) Kabupaten Seram Bagian Timur yang merupakan Organisasi Formal pemerintahan yang menaggulangi persoalan Keagamaan di Kabupaten Seram Bagian Timur juga memiliki beberapa hal atau masalah yang timbul dimana pemimpin kurang memberi motivasi kepada bawahan dalam pekerjaannya, sementara semua pekerjaan dilimpahkan kepada bawahan. Selain itu bawahan dalam melakukan kinerjanya yang begitu loyal terhadap tugas dan tanggungjawabnya namun tidak ada Reward semisal tunjangan atau pengusulan pangkat dan jabatan. Mengingat pentingnya masalah tersebut, dan untuk menyikapi kondisi tersebut diatas, maka dilakukan penelitian yang bersifat diskriptif kualitatif dengan melakukan observasi terlebih dahulu, kemudian melakukan wawancara langsung kepada informan, yakni mencoba menganalisa hubungan antara gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Seram Timur.

## B. PERMASALAHAN

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka pertanyaan penelitian yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai?

## C. PEMBAHASAN

Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya memiliki tiga pola dasar, yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerja

sama, dan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai. Untuk menentukan gaya yang paling efektif dalam menghadapi keadaan tertentu maka perlu mempertimbangkan kekuatan yang ada dalam tiga unsur yaitu diri pemimpin, bawahan dan situasi secara menyeluruh. (Veitzal Rivai, 2011)

Pemimpin tidak dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang sama dalam memimpin bawahannya, namun harus disesuaikan dengan karakter-karakter tingkat kemampuan dalam tugas setiap bawahannya. Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana caranya memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki.

Pemilihan gaya kepemimpinan yang benar disertai dengan motivasi eksternal yang tepat dapat mengarahkan pencapaian tujuan perseorangan maupun tujuan birokrasi. Dengan gaya kepemimpinan atau teknik memotivasi yang tidak tepat, tujuan birokrasi akan terganggu dan pegawai akan merasa kesal, gelisah, konflik dan tidak puas. Oleh karena gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya (Harbani Pasolong, 2010)

Seorang pemimpin mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas serta tanggung jawab, yang demikian dituntut adanya seorang pemimpin yang mengenal secara keseluruhan anggota organisasi sehingga dapat menumbuhkan kerja sama yang harmonis diantara komponen organisasi, disini peran pemimpin menjadi sangat penting dalam keberhasilan organisasi yang dipimpinya dalam hal arahan (direktif), supportif, partisipatif dan orientasi prestasi untuk kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja bawahannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 20 informan, didapatkan keterangan bahwa pimpinan memberi motivasi kerja kepada pegawai sebanyak 14 orang (70%), namun 6 orang (30%) mengatakan bahwa mereka kurang mendapat motivasi dari pimpinannya. Motivasi yang diberikan juga berbeda-beda, seperti keterangan informan, 4 orang (20%) mengatakan pemimpin memberi motivasi dengan cara memberi promosi jabatan, 5 orang (25%) pegawai diberi hadiah atau bonus, sementara 11 orang (55%) menjawab mereka diberi penghargaan dalam bentuk piagam penghargaan dan peningkatan kedisiplinan.

Dalam hal pengambilan keputusan, sebanyak 6 orang (30%) memilih pemimpin selalu melibatkan pegawai dalam setiap proses pengambilan keputusan, 13 orang (65%) memilih pemimpin kurang melibatkan pegawai dalam setiap proses pengambilan keputusan, 1 orang

( 5%) memilih pemimpin tidak melibatkan pegawai dalam setiap proses pengambilan keputusan.

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Tercapainya kinerja yang maksimal tidak akan terlepas dari peran pemimpin dalam memotivasi bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan secara efisien dan efektif.

Berdasarkan hasil penelitian kinerja pegawai didapat keterangan; sebanyak 17 orang (85%) pegawai sering diberi dorongan semangat kerja oleh pimpinan, 1 orang (5%) kurang mendapatkan dorongan, dan 2 orang (10%) pegawai mengatakan tidak pernah mendapatkan dorongan semangat kerja dari pimpinan..

Pada pertanyaan berikutnya tentang prestasi kerja pegawai sebanyak 16 orang (80%) pegawai sering berprestasi dalam bidang pekerjaannya, 1 orang (5%) pegawai kurang berprestasi dalam bidang pekerjaannya, 3 orang (15%) pegawai tidak pernah berprestasi dalam bidang pekerjaannya.

Selanjutnya dalam memotivasi bawahan dalam meningkatkan prestasi kerja didapati sebanyak 16 orang (80%) pegawai sering di berikan motivasi oleh pimpinan dalam meningkatkan prestasi kerja, 3 orang (15%) mengatakan pernah di berikan motivasi oleh pimpinan dalam peningkatan prestasi kerja pegawai, 1 orang (5%) mengatakan pemimpin tidak pernah memberikan motivasi dalam peningkatan prestasi kerja pegawai.

#### D. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat di simpulkan , yaitu:

1. Gaya kepemimpinan yang di terapkan oleh para pemimpin pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Serama Bagian Timur dalam hal proses pengambilan keputusan dan memotivasi kerja pegawai sudah di lakukan namun belum maksimal artinya memang itu sudah di lakukan namun belum sepenuhnya kepada para pegawai atau hanya di terapkan pada pegwai-pegawai tertentu.
2. Kinerja pegawai pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Seram Bagian Timur dalam hal semangat kerja dan prestasi kerja pegawai belum berada pada taraf maksimum artinya walaupun pretasi kerja

pegawai dan semangat kerja pegawai ada pada kantor tersebut hanya berlaku pada individu-individu tertentu atau berlaku pada unit-unit tertentu di lingkup kantor kementrian agama kabupaten seram bagian timur.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin, 2002. *.Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawasan Daerah Kota Makassar*, Tesis, UGM.
- Darwito. 2008. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Studi Pada RSUD Kota Semarang. Tesis, Universitas Diponegoro
- Harbani Pasolong, 2010. *Kepemimpinan Birokrasi*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Locke, E.A, 1997. *Esensi kepemimpinan (terjemahan)*. Mitra utama, Jakarta
- M. Thoha, 2001. *Kepemimpinan dalam Manajemen, Suatu Pendekatan Perilaku*. Rajawali Press, Jakarta.
- Sukarno Marzuki, 2002. *Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Account Officer* : Studi Empirik pada Kantor Cab BRI di Wilayah Jawa Timur, Tesis, Universitas Diponegoro
- Su'ud, Muh, 2000. " *Persepsi Sosial Tentang Kredibilitas Pemimpin*" Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen, Vol 3, No. 1 Hal 51-65,
- Veitzal Rivai, Dedi Mulyadi, 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Ketiga. Rajawali Pers, PT Raja Grafindo Persada. Jakarta