

**EFEKTIVITAS PENERAPAN GAYA KEPEMIMPINAN
KEPALA DINAS PADA DINAS PENDIDIKAN
KOTA PARIAMAN**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Ilmu Sosial Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Negara Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Publik*



Oleh:

**WIDIAWATI
NIM 12909/2009**

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

**JURUSAN ILMU SOSIAL POLITIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2014**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Efektifitas Penerapan Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas
Pada Dinas Pendidikan Kota Pariaman

Nama : Widiawati
Bp/Nim : 2009/12909
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Jurusan : Ilmu Sosial Politik
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, April 2014

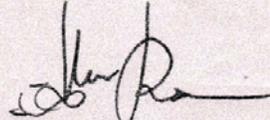
Disetujui oleh:

Pembimbing I,



Drs. Syamsir, M.Si., Ph.D.
NIP. 19630401 198903 1 003

Pembimbing II,



Nora Eka Putri, S.IP M.Si.
NIP. 19850312 200812 2 006

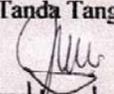
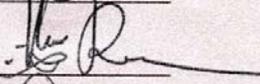
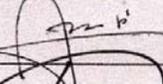
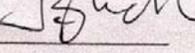
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKIRPSI

**Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan Didepan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Negeri Padang**

**Judul : Efektifitas Penerapan Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas
Pada Dinas Pendidikan Kota Pariaman**

Nama : Widiawati
Bp/Nim : 2009/12909
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Jurusan : Ilmu Sosial Politik
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, April 2014

		Tim penguji	
		Nama	Tanda Tangan
Ketua	:	Drs. Syamsir, M.Si., Ph.D	1. 
Sekretaris	:	Nora Eka Putri, S.IP. M.Si	2. 
Anggota	:	Dra. Jumiati, M.Si	3. 
Anggota	:	Zikri Alhadi, S.IP, MA	4. 
Anggota	:	Adil Mubarak, S.IP. M.Si	5. 

Mengesahkan,
Dekan FIS UNP

Prof.Dr. Syafri Anwar, M.Pd.
NIP. 19621001 198903 1 002



SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Widiawati

TM/NIM : 2009/12909

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Jurusan : Ilmu Sosial Politik

Fakultas : Ilmu Sosial

Menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul "**Efektifitas Penerapan Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas Pada Dinas Pendidikan Kota Pariaman**" adalah benar merupakan hasil karya saya dan bukan merupakan plagiat dari karya orang lain, kecuali kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan dalam skripsi ini sesungguhnya merupakan tanggung jawab saya sebagai penulis.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Padang, 23 April 2014

Saya yang menyatakan,



Widiawati
2009/12909

ABSTRAK

Widiawati: 2009/12909. Efektifitas Penerapan Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas Pada Dinas Pendidikan Kota Pariaman

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektifitas penerapan gaya kepemimpinan Kepala Dinas pada Dinas Pendidikan Kota Pariaman. Permasalahan yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah: Mengetahui penerapan gaya kepemimpinan di Dinas Pendidikan Kota Pariaman, mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan kurang efektifnya penerapan gaya kepemimpinan di Dinas Pendidikan Kota Pariaman, mengetahui upaya-upaya yang dilakukan pimpinan dan pegawai Dinas Pendidikan Kota Pariaman dalam penerapan gaya kepemimpinan yang baik dan efektif, dan mengetahui dampak dari penerapan gaya kepemimpinan yang digunakan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Pariaman. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah seperti berikut: Gaya kepemimpinan apa yang sesuai dengan karakteristik lembaga Dinas Pendidikan Kota Pariaman? Bagaimana efektifitas penerapan gaya kepemimpinan di Dinas Pendidikan Kota Pariaman? Faktor-faktor apa saja menyebabkan kurang efektifnya penerapan gaya kepemimpinan Dinas Pendidikan Kota Pariaman? dan Bagaimana dampak penerapan gaya kepemimpinan yang digunakan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Pariaman?

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan metode deskriptif. Informan penelitian ditetapkan secara *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara terstruktur dan studi dokumentasi. Untuk menguji keabsahan data dilakukan dengan menggunakan teknik triangulasi sumber dan analisis dengan menggunakan teknik analisa deskriptif kualitatif dengan langkah-langkah reduksi data, klasifikasi data, interpretasi data dan pengambilan kesimpulan dan verifikasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektifitas penerapan gaya kepemimpinan di Kantor Dinas Pendidikan Kota Pariaman dalam meningkatkan Kinerja pegawainya belum berjalan dengan lancar. Untuk itu, dalam rangka mewujudkan efektifitas penerapan gaya kepemimpinan yang efektif hendaknya pimpinan Dinas Pendidikan Kota Pariaman menggunakan gaya kepemimpinan yang demokratis agar pegawai-pegawainya dapat juga mengeluarkan pendapat dari hasil keputusan yang akan dibuat oleh pimpinannya. Agar tercapainya tujuan dan kerjasama yang baik.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Efektivitas Penerapan Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas Pada Dinas Pendidikan Kota Pariaman Shalawat dan salam penulis ucapkan kepada arwah Nabi Besar Muhammad SAW.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Sarjana Strata satu (S1) program studi Ilmu Administrasi Negara Jurusan Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu-Ilmu Sosial Unversitas Negeri Padang.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Syafril Anwar, M. Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Fachri Adnan, M.Si, Ph. D dan Ibu Henni Muchtar, SH. MH Selaku Ketua dan Seketaris Jurusan Ilmu Sosial Politik.
3. Bapak Drs. Syamsir, M.Si, Ph.D selaku ketua prodi ilmu administrasi Negara.
4. Bapak Drs. Syamsir, M.Si, Ph. D selaku pembimbing I yang telah banyak memberikan bantuan dan masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Nora Eka Putri. S. IP. M. Si selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan bantuan dan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Dra. Jumiati, M.Si, Zikri Alhadi, S.IP, MA .Adil Mubarak, S.IP. M.Si Selaku Tim Penguji yang telah memberikan masukan sehingga penulis skripsi ini menjadi lebih sempurna.
7. Bapak Kanderi Kepala Dinas Pendidikan Kota Pariaman.
8. Bapak/Ibu pegawai dan staf Dinas Pendidikan Kota Pariaman

9. Orang tua yang telah memberikan semangat dan motivasi kepada penulis secara moral maupun materil serta doa untuk penulis agar dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman seperjuangan terutama bagi rekan-rekan IAN 2009 dan adik-adik IAN 2010 yang telah memberikan masukan dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga semua bimbingan, bantuan, masukan, kritikan, dan perhatian yang telah diberikan kepada penulis akan dibalas oleh Allah SWT dengan balasan yang setimpal.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kelemahan dari penulisan skripsi ini. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan kita semua

Padang, 23 April 2014

Penulis

DAFTAR ISI

Daftar Isi	i
Daftar Gambar	iv
Daftar Tabel	v
DaftarLampiran.....	vi
Bab I Pendahuluan	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi, Batasan, dan Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
Bab II Kajian kepustakaan	8
A. Kajian Teoritis	8
1. Efektifitas	8
2. Kepemimpinan	12
3. Gaya Kepemimpinan	15
4. Faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	18
5. Fungsi-Fungsi Gaya Kepemimpinan	21
6. Upaya dalam penerapan Gaya Kepemimpinan.....	25
7. Dampak dari Penerapan Gaya Kepemimpinan	26
B. Kerangka Konseptual	27
Bab III Metodologi Penelitian	30
A. Jenis Penelitian	30
B. Lokasi Penelitian	31
C. Informan Penelitian	31
D. Teknik dan Alat Pengumpulan Data	33
E. Teknik Analisis Data	35

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan	37
A. Temuan Umum Penelitian	37
1. Sejarah Dinas Pendidikan Kota Pariaman	37
2. Visi dan Misi Dinas Pendidikan Kota Pariaman	38
3. Struktur Dinas Pendidikan Kota Pariaman	39
4. Bagian Struktur Dan Tugasnya.....	42
B. Temuan Khusus	46
1. Gaya Kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik lembaga Dinas Pendidikan Kota Pariaman	46
2. Efektifitas Penerapan Gaya Kepemimpinan pada Dinas Pendidikan Kota Pariaman	47
3. Faktor-faktor yang menyebabkan kurang efektifnya penerapan gaya kepemimpinan Dinas Pendidikan Kota Pariaman	50
4. Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Pariaman	51
5. Dampak penerapan Gaya kepemimpinan yang diterapkan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Pariaman.....	53
6. Upaya Pimpinan dalam Menerapkan Gaya Kepemimpinan yang baik dalam meningkatkan kinerja pegawai	54
C. Pembahasan	56
1. Gaya Kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik lembaga Dinas Pendidikan Kota Pariaman	56
2. Efektifitasn penerapan Gaya Kepemimpinan	56
3. Faktor-faktor yang menyebabkan kurang efektifnya penerapan gaya kepemimpinan	58
4. Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Pariaman	58
5. Dampak Penerapan Gaya Kepemimpinan yang diterapkan terhadap Kinerja Pegawai Di dinas Pendidikan	60

6. Upaya Pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang baik dalam meningkatkan kinerja pegawai	61
Bab V Penutup	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran	65

Daftar Pustaka

Lampiran

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan karena kepemimpinan merupakan hal yang utama dalam menggerakkan kegiatan organisasi atau perusahaan. Tanpa kepemimpinan yang baik, maka perusahaan atau organisasi tidak akan berjalan dengan semestinya. Seorang pemimpin bukan saja diperlukan dalam melakukan perencanaan ataupun pelaksanaan dan jalannya organisasi atau perusahaan. Akan tetapi ia seharusnya juga dapat mengorganisasikan anggota dalam rangka mencapai tujuan perusahaan (Yulk : 1998: 15)

Kepemimpinan dan manajemen sering kali disamakan, tetapi pada hakekatnya kepemimpinan mempunyai arti yang lebih luas dari manajemen, dan keduanya memiliki perbedaan yang penting. Manajemen merupakan bagian dari kepemimpinan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Sedangkan kepemimpinan berarti secara luas yaitu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok maka kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh peraturan dan tatakrma birokrasi. Efektifitas kepemimpinan (kepuasan dan kinerja bawahan) mencerminkan sebuah konsep mengenai kepemimpinan sebagai suatu yang dilakukan oleh seorang pimpinan untuk mempengaruhi sikap atau motivasi kerja karyawan atau pengikut secara individual (Yulk, 1998: 7)

Menurut Veithzal Rivai (2004:16), kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Dalam melaksanakan tugas Dinas Pendidikan Kota Pariaman memberikan suatu bentuk pembinaan terhadap pegawai-pegawai dalam melakukan dan memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat agar dapat membentuk suatu hasil yang maksimal dan sesuai dengan yang diharapkan. Sebagai suatu Instansi pemerintah yang berhubungan langsung dengan masyarakat, maka pimpinan Dinas Pendidikan Kota Pariaman dan seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kota Pariaman seharusnya memberikan pelayanan pendidikan yang bermutu kepada masyarakat. Untuk kelancaran administrasi dan pelayanan harus ada kerjasama yang baik antara pimpinan dan pegawainya dalam pengambilan keputusan.

Namun dalam kenyataannya di Dinas Pendidikan Kota Pariaman, gaya kepemimpinannya terkesan kurang efektif. Hal ini dapat dilihat dalam hal pembuatan keputusan atau pembuatan program kegiatan yang akan dilaksanakan yang terkesan tidak sesuai dengan prosedur-prosedur yang sudah ditetapkan. Hal ini pada akhirnya memberikan pengaruh yang kurang baik terhadap kinerja pegawai. Sebagai contoh apabila Kepala Dinas memberikan suatu pekerjaan

kepada bawahannya seperti membuat suatu program kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Dinas diserahkan sepenuhnya kepada bawahan dan tidak ada koreksi ataupun kontrol dari pimpinan.

Sesuai dengan hasil observasi awal, berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai di bagian program (observasi dan wawancara dengan kepala bagian program pada Dinas Pendidikan Kota Pariaman, Senin/4 Februari 2013), diperoleh informasi bahwa dalam pengambilan keputusan pimpinan sering mengambil keputusan sendiri tanpa ada konfirmasi kepada bawahan terlebih dahulu, misalnya dalam melaksanakan pengawasan di salah satu sekolah pimpinan langsung menyuruh bawahan untuk melakukan pengawasan kesekolah tersebut. Hal ini dapat mengakibatkan ketidakpuasan bawahan terhadap pimpinan, karena tidak ada tercipta komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawainya. Sehingga berdampak pada kinerja bawahan yang tidak maksimal yang disebabkan oleh sikap pimpinan yang kurang baik. Selain itu berdasarkan wawancara dengan Kepala Sekolah SD Bungo Tanjung bahwa dalam pemberian Kurikulum kepada sekolah-sekolah hanya diberikan kepada 5 sekolah, padahal sekolah-sekolah yang bagus dan berprestasi banyak. Hal ini membuat suatu kecemburuan sosial sekolah-sekolah yang lain (wawancara dengan kepala sekolah SD Bungo Tanjung, Selasa/ 23 Juli 2013).

Selain itu berdasarkan wawancara awal peneliti dengan pegawai staf bagian umum ditemukan sikap Kepala Dinas kurang memperhatikan pekerjaan staf atau pegawai-pegawainya kurang control dan kurang koordinasinya, sehingga

terjadi penumpukan pekerjaan yang tidak selesai, yang seharusnya selesai pada waktu yang sudah ditentukan, (Rabu/ 24 Juli 2013).

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut tentang gaya kepemimpinan yang diterapkan pada Dinas Pendidikan Kota Pariaman dalam bentuk skripsi yang berjudul “*Efektifitas Penerapan Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas Pada Dinas Pendidikan Kota Pariaman*”

B. Identifikasi Masalah, Pembatasan masalah dan Rumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan antara lain sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan Demokratis dan otoriter terkesan belum baik dalam memberikan keputusan kepada pegawai-pegawai Dinas Pendidikan Kota Pariaman.
- b. Penerapan gaya kepemimpinan yang masih kurang efektif di Dinas Pendidikan Kota Pariaman.
- c. Pembuatan keputusan atau pembuatan program kegiatan yang akan dilaksanakan terkesan tidak sesuai dengan prosedur-prosedur yang sudah ditetapkan.
- d. Komunikasi antara pimpinan dan bawahan terkesan kurang baik
- e. Dalam mengambil tindakan dalam sebuah keputusan pimpinan terkesan tidak mengikutsertakan bawahan

2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang tergambar dalam latar belakang masalah diatas, maka penelitian ini dibatasi pada hal-hal sebagai berikut:

- a. Penerapan gaya kepemimpinan di Dinas Pendidikan Kota Pariaman
- b. Faktor-faktor yang menyebabkan kurang efektifnya penerapan gaya kepemimpinan di Dinas Pendidikan Kota Pariaman
- c. Usaha-usaha yang dilakukan Dinas Pendidikan Kota Pariaman untuk menciptakan atau menerapkan gaya kepemimpinan yang baik dan efektif untuk digunakan oleh pimpinannya
- d. Dampak positif dan negatif dari penerapan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Pariaman.

3. Rumusan Masalah

- a. Gaya kepemimpinan apa yang sesuai dengan karakteristik lembaga Dinas Pendidikan Kota Pariaman?
- b. Bagaimana efektifitas penerapan gaya kepemimpinan di Dinas Pendidikan Kota Pariaman?
- c. Faktor-faktor apa saja menyebabkan kurang efektifnya penerapan gaya kepemimpinan Dinas Pendidikan Kota Pariaman?
- d. Bagaimana dampak positif dan negatif penerapan gaya kepemimpinan yang digunakan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Pariaman?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan judul dan masalah penelitian yang ada diatas dapat dirumuskan beberapa tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Mengetahui penerapan gaya kepemimpinan di Dinas Pendidikan Kota Pariaman
2. Mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan kurang efektifnya penerapan gaya kepemimpinan di Dinas Pendidikan Kota Pariaman
3. Mengetahui upaya-upaya yang dilakukan pimpinan dan pegawai Dinas Pendidikan Kota Pariaman dalam penerapan gaya kepemimpinan yang baik dan efektif.
4. Untuk mengetahui dampak positif dan negatif penerapan gaya kepemimpinan yang digunakan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Pariaman.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada tujuan penelitian yang di jelaskan di atas, maka manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Secara Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan teori dalam ilmu kepemimpinan dan administrasi kepegawaian, khususnya yang berkaitan dengan dampak penerapan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pendidikan Kota Pariaman.

2. Secara Praktis

Ditujukan kepada berbagai pihak yang mendapatkan manfaat dari penelitian ini, yaitu:

- a. Bagi pimpinan dinas dan pegawai dinas, sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai, khususnya penerapan gaya kepemimpinan yang baik oleh Dinas Pendidikan Kota Pariaman
- b. Bagi peneliti selanjutnya, memberikan langkah awal untuk melanjutkan penelitian mengenai penerapan gaya kepemimpinan pada Dinas Pendidikan Kota Pariaman.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Kajian Teoritis

1. Efektivitas

Ada berbagai definisi tentang efektivitas, Sondang P. Siagian (2001 : 24) mendefinisikan efektivitas sebagai keberhasilan penerapan sasaran yang telah ditetapkan. Ini artinya jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya.

Sedangkan Miller mengemukakan bahwa:

“Effectiveness be define as the degree to wich a social system achieve its goals. Efectiveness must be distingiished from efficiency. Efficiency is mainly concered with goal attainments.”

(Efektivitas dimaksud sebagai tingkat seberapa jauh suatu sistem sosial mencapai tujuannya. Efektivitas ini harus dibedakan dengan efisiensi. Efisiensi terutama mengandung pengertian perbandingan antara biaya dan hasil, sedangkan efektivitas secara langsung dihubungkan dengan pencapaian suatu tujuan).

Selanjutnya dikatakan oleh Georgopualos dan Tannebaum (dalam Etzioni, 1969: 82) mengemukakan:

“.....organization effectiveness as the extent to which an organization as a social system, given certain resources and mean, ulfil it’s objective without incapacitating it’s means and resours and without placing strain upon it’s members.”

Pandangan tersebut dapat diartikan bahwa efektivitas organisasi adalah tingkat sejauhmana suatu organisasi yang merupakan sistem sosial dengan segala sumber daya dan sarana tertentu yang tersedia memenuhi tujuan-tujuannya tanpa pemborosan dan menghindari ketegangan yang tidak perlu diantara anggota-anggotanya).

Secara umum dapat disimpulkan bahwa efektivitas merupakan kemampuan atau batasan organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan atau sasaran organisasi. Untuk mengetahui efektivitas organisasi dalam melakukan tugas dan mencapai tujuan dapat diketahui melalui beberapa model atau pendekatan efektivitas organisasi¹.

1. Model Tujuan (*Goal Model*)

Menurut Steers, suatu organisasi diciptakan dan dirancang secara sengaja untuk mencapai satu atau lebih tujuan yang ditentukan. Model tujuan pada dasarnya menyatakan bahwa efektivitas organisasi harus dinilai dalam bentuk pencapaian hasil akhir bukan cara atau prosesnya. Kegunaan dari

model ini terbatas pada organisasi yang memiliki target atau tujuan jelas yang dapat diukur dan diperkirakan waktunya. Relatif sulit untuk diterapkan pada organisasi yang berkemungkinan memiliki tujuan ganda dan berbagai pihak yang berbeda mempunyai preferensi yang berbeda mengenai fungsi-fungsi tujuan tersebut

2. Model Sumber Daya Sistem

Model ini menekankan pandangan tentang organisasi sebagai struktur sosial yang dapat diidentifikasi dan saling ketergantungan antara organisasi dan lingkungannya. Organisasi dinilai efektif apabila sumber daya berharga dan langka dipertukarkan dalam kondisi persaingan. Model sumber daya sistem menekankan akuisisi sumber daya yang dibutuhkan sebagai kriteria penilaian efektivitas. Model ini cocok apabila ada hubungan yang jelas antara akuisisi sumber daya dan keluaran organisasional.

3. Multiple Constituency Model

Mengembangkan kriteria penilaian efektivitas organisasi atas dasar berbagai preferensi *stakeholders* yang berbeda terhadap kinerja organisasi. Terdapat empat model distributif, yaitu relativistic; perspektif kekuasaan; perspektif keadilan social dan evolutionary perspective.

4. The Competing Values Model

Asumsi model ini adalah bahwa individu-individu menilai efektivitas organisasional dengan membuat *trade offs* antar tiga dimensi yaitu fokus

organisasional (tugas-orang), struktur organisasional (kendali-fleksibilitas) dan hubungan prasarana dan hasil akhir organisasional (proses-keluaran).

5. Model Proses Internal

Model ini mendasarkan diri pada kepercayaan bahwa para individu harus mempunyai kesempatan untuk mengaktualisasi diri, mempertahankan integritas dan keunikan mereka dalam tatanan organisasional. Organisasi hendaknya memberikan keleluasaan kepada individu untuk menentukan tujuan-tujuan mereka dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan-tujuan tersebut.

6. Model Legitimasi

Kelangsungan hidup organisasi bukan tujuan utama, organisasi berupaya mendapatkan legitimasi dari publik eksternal untuk memperpanjang kelangsungan hidupnya dan menghindari sebagai “korban” seleksi lingkungan. Model legitimasi cocok untuk analisis efektivitas di tingkat makro, yaitu dalam penentuan organisasi mana yang “selamat”, menurun atau mati.

7. Model Ketidakefektifan

Memusatkan pada faktor-faktor yang menghambat suksesnya kinerja organisasi, bukan faktor-faktor yang menyumbang keberhasilan. Efektivitas dipandang sebagai suatu kontinum berkisar dari efektif sampai tingkat efektivitas tinggi—organisasi dinilai efektif apabila bebas dari berbagai karakteristik ketidakefektifan. Model ini cocok digunakan jika kriteria efektivitas tidak dapat diidentifikasi atau tidak dapat disetujui

bersama, dan bila kebutuhan untuk mengembangkan secara sistemik strategi-strategi pengembangan organisasi.

Dari penjelasan tentang model efektifitas organisasional, untuk mengetahui efektifitas penerapan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Pariaman, maka dapat digunakan model efektifitas tujuan (Goals model). Model efektifitas tujuan ini melihat bagaimana organisasi mencapai tujuan-tujuannya, terkait dengan penerapan gaya kepemimpinan oleh Dinas Pendidikan Kota Pariaman.

2. Kepemimpinan

Menurut Veithzal (2002:2) kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Sedangkan menurut Hadari (2000:6) kepemimpinan adalah kemampuan mendorong sejumlah orang agar bisa bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.

Jarmanto (1983:78) menggolongkan pengertian kepemimpinan ke dalam dua kategori yang rumusannya sebagai berikut:

- a. Pimpinan adalah mereka yang menghasilkan pencapaiannya dalam mengejar tujuan tertentu diakui “tinggi”.
- b. Pemimpin adalah seorang yang diakui superior statusnya jika dibandingkan dengan yang lain di dalam kerangka kegiatan yang sama.

Tugas seorang pemimpin adalah melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengambilan keputusan dan pengawasan terhadap bawahannya.

Kepemimpinan yang efektif harus dapat mengarahkan semua sumberdaya yang dimiliki organisasi atau perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Tanpa kepemimpinan yang efektif maka tujuan perusahaan atau organisasi tidak akan tercapai dengan baik.

Menurut Tannenbaum, Weschler dan Massarik (1996) kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi yang dijalankan dalam suatu situasi tertentu serta diarahkan melalui proses komunikasi, kearah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu (Yulk : 1998 : 2).

Sedangkan menurut Davis (1998), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi atau membujuk orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias. Selain itu pada dasarnya, kepemimpinan mengubah sesuatu yang potensial menjadi kenyataan. Oleh karena itu kepemimpinan sangat diperlukan agar suatu organisasi bias sukses mencapai tujuan-tujuannya (Handoko: 1998 : 282).

Menurut Winardi (2008): "Kepemimpinan merupakan hubungan dimana seseorang atau pemimpin mempengaruhi orang lain, serta memiliki kemampuan untuk mendayagunakan pengaruh interpersonal melalui alat-alat komunikasi dan bersedia bekerjasama berkaitan dengan tugas yang akan dicapai sesuai dengan keinginan dari pemimpin tersebut.

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya. Perilaku para pemimpin ini secara singkat disebut gaya kepemimpinan (*leadership style*). Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara

pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian.

Kepemimpinan harus dapat mengatur Sumber Daya Manusia karena pimpinan organisasi harus dapat memberi petunjuk, pandangan dan arahan serta inspirasi, bagi bawahannya dan kepemimpinan merupakan proses dalam mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usahanya untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu pula. Dalam organisasi pemimpin merupakan motor penggerak sumberdaya yang dimiliki dan pengambilan keputusan yang efektif, seorang pekerja yang baik harus bisa menyesuaikan diri dengan tujuan perusahaan dan berusaha untuk mewujudkannya.

Jadi berdasarkan pengertian kepemimpinan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah usaha yang dilakukan untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga memperoleh hasil yang maksimal dan bermanfaat.

Indonesia membutuhkan seorang yang berkarakter negarawan dan visioner untuk memimpin bangsa ke depan. Sosok itu siap mengesampingkan kepentingan pribadi dan kelompok, berani ambil risiko, serta mau bekerja nyata untuk memajukan dan menyejahterakan kehidupan bangsa. Salah satu kepentingan utama bangsa Indonesia adalah bagaimana mengembalikan kedaulatan bangsa kepada pemiliknya, yaitu rakyat Indonesia. "Pihak asing boleh mencari hidup di sini, tetapi harus seizin pemiliknya dengan dasar saling menguntungkan. Bukan untuk mengeksploitasi kekayaan bangsa ini melalui agen-agen domestiknya yang tak hirau hari depan Indonesia.

Seorang pemimpin harus merupakan seorang nasionalis yang mencintai negeri ini dan mengedepankan kepentingan nasional, bukan menghambat kepentingan golongan atau pribadi. Pemimpin juga harus mencintai rakyat, melayani, dan mensejahterakan rakyat yang diturunkan dalam visi konkret. Memang agak sulit mencari pemimpin yang sempurna, tetapi minimal sosoknya harus mendekati karakter pemimpin yang diinginkan. "Kita membutuhkan pemimpin berkarakter terpuji, punya integritas, mampu menentukan prioritas, dan mau bekerja nyata untuk menyelesaikan berbagai masalah bangsa. Ia juga harus sanggup mengambil risiko.

Selain kriteria dari seorang pemimpin, seperti jujur, tegas, dan berani, juga harus punya kompetensi membasmi korupsi serta kriteria yang terkait dengan nilai-nilai dasar bangsa. Calon pemimpin harus bisa menunjukkan kepada konstituen akan kemampuannya mengaktualisasikan nilai-nilai bangsa yang ada di Pancasila dan UUD 1945.

3. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan artinya sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai. Sedangkan menurut Veithzal (2002:5) gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seseorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Sedangkan menurut Miftah (2003:49) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, maka akan berlangsung aktivitas kepemimpinan. Apabila aktivitas tersebut dipilah-pilah, akan terlihat gaya kepemimpinan dengan polanya masing-masing. Gaya kepemimpinan tersebut merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu:

- Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas.
- Gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerja sama.
- Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai

Berdasarkan ketiga pola dasar tersebut terbentuk perilaku kepemimpinan yang berwujud pada kategori kepemimpinan yang terdiri dari dua tipe pokok kepemimpinan, yaitu:

a) Tipe Kepemimpinan Otoriter

Tipe kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan di tangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pimpinan. Pimpinan memandang dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahannya selalu dipandang rendah, sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa diperintah.

b) Tipe Kepemimpinan Demokratis

Tipe kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi. Pemimpin memandang

dan menempatkan orang-orang yang dipimpinya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya, seperti dirinya juga. Kemauan kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat, kreativitas, inisiatif yang berbeda-beda dan dihargai disalurkan secara wajar. Tipe pemimpin ini selalu berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kepemimpinan tipe ini dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan pada setiap jenjang dan di dalam unit masing-masing.

Menurut Miftah (2003:49) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Sementara, Sondang (1997:93) mengatakan gaya kepemimpinan ditinjau dari cara pendekatannya terdapat tiga gaya yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter, yaitu kepemimpinan yang bersifat otoriter muncul atas keyakinan pimpinan bahwa fungsi dan perannya adalah memerintah, mengatur dan mengawasi anggota kelompoknya.
2. Gaya Kepemimpinan Demokratik, yaitu: kepemimpinan yang berkeyakinan bahwa perannya ialah mendorong, membimbing, menghimpun semua kekuatan kelompok secara maksimal dan bekerja sama dengan kelompok dalam rangka mencapai tujuan bersama, gaya ini merasa harus menggerakkan kelompok ke arah pencapaian tujuan.
3. Gaya Kepemimpinan “Laissez Faire” yaitu: Pemimpin berkeyakinan bahwa perannya hanyalah mendampingi dan melayani apabila

diperlakukan ia merasa fungsinya adalah sebagai penasehat dan member petunjuk.

4. `Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut Yulk (2004) Gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang diterapkan seorang pemimpin dalam organisasi/perusahaan, yaitu :

a. Faktor karakteristik pemimpin

Faktor karakteristik pemimpin adalah kondisi diri seorang pemimpin yang berpengaruh dalam melaksanakan kepemimpinannya, seperti latar belakang pendidikan, pribadi, pengalaman dan nilai – nilai dalam pandangan hidup yang dihayati dan diamalkannya (dipedomani dalam berpikir, merasakan, bersikap dan berperilaku).

b. Faktor karakteristik karyawan

Faktor karekteristik karyawan adalah kondisi diri anggota karyawan sebagai karyawan/pegawai, seperti pendidikan atau pengalaman, motivasi kerja atau berprestasi dan tanggung jawab dalam bekerja.

Dua diantara faktor faktor situasional yang telah diidentifikasi adalah sifat personal dan para bawahan dan tekanan lingkungan yang dialami oleh para bawahan. Untuk situasi pertama, path goal memberikan kepuasan atau sebagai insrumen bagi kepuasan-kepuasan masa depan.

Adapun faktor situasional yang menyatakan bahwa perilaku pemimpin akan bisa menjadi faktor motivasi.

Dalam hal ini, determinan diartikan sebagai hal-hal yang mempengaruhi kepemimpinan. Terdapat tiga determinan yang membuat kepemimpinan menjadi operasional, yaitu:

1. Faktor Kemampuan Individu

Dalam kepemimpinan, faktor pribadi yang berupa berbagai kompetensi seorang pemimpin sangat mempengaruhi proses kepemimpinannya. Dalam hal ini, konsepsi kepemimpinan umumnya memusatkan perhatian kepada pribadi pemimpin dengan berbagai kualitas atau kemampuan yang dimilikinya.

Beberapa abad yang lalu, seorang dikatakan memiliki kualitas pribadi ketika ia dilahirkan dalam kalangan raja atau bangsawan. Maka muncullah teori “orang besar” yang pada saat sekarang ini sudah tidak relevan lagi.

Seorang pemimpin di era modern didasarkan pada beberapa kelebihan yang tidak dimiliki orang lain dalam kelompoknya, seperti kecerdasan, tingkat pendidikan, bertanggung jawab, aktivitas dan partisipasi sosial serta status ekonomi dan sosial. Hal tersebut nampak jelas pada lembaga atau organisasi formal yang telah menerapkan standar atau aturan yang baku tentang syarat-syarat menjadi seorang pemimpin.

2. Faktor Jabatan

Satu hal yang perlu dipahami bahwa seorang pemimpin tidak pernah bekerja dalam ruang vakum, tetapi dia selalu ada dalam lingkungan sosial yang dinamis. Dalam hal ini, seorang pemimpin harus memiliki citra tentang perilaku kepemimpinan yang digunakan sehingga sesuai dengan situasi yang menyertainya. Oleh karena itu, dia harus memahami konsep peranan (*role concept*). Selain itu, seorang pemimpin harus tanggap terhadap situasi eksternal. Dalam hal ini berupa tuntutan perilaku yang berasal dari orang lain. Peristiwa ini disebut dengan “harapan peranan” (*role expectation*).

3. Faktor Situasi dan Kondisi

Situasi khusus selalu membutuhkan tipe kepemimpinan yang khusus pula. Seorang pemimpin dalam hal ini harus memiliki fleksibilitas yang tinggi terhadap situasi dan kondisi yang menyertai para bawahannya. Bila tidak, maka yang akan muncul bukan komitmen (kepatuhan) tetapi resistensi (perlawanan) dari para bawahan yang pada akhirnya berakibat pada tidak efektifnya suatu kepemimpinan.

Pemahaman terhadap situasi dan kondisi ini sangat penting bagi seorang pemimpin sehingga gaya kepemimpinannya tidak selalu monoton. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memahami dengan baik tipe Kepemimpinan Situasional.

Dihat dari faktor di atas, pemimpin mempengaruhi persepsi bawahannya dan memotivasinya dengan cara mengarahkan mereka pada kejelasan tugas-tugasnya, pencapaian tujuan, kepuasan kerja dan pelaksanaan kerja efektif.

5. Fungsi-fungsi Gaya Kepemimpinan

Menurut, Budhi (1998:19) fungsi kepemimpinan adalah memotivasi, menggerakkan dan member arahan kepada suatu kelompok organisasi atau bawahan untuk mencapai tujuan organisasi secara bersama.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa fungsi kepemimpinan meliputi: mengorganisasikan, menggerakkan, memotivasi, mengarahkan dan mengkoordinasikan pegawai-pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diembannya. Oleh sebab itu pelaksanaan fungsi kepemimpinan ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Mengorganisasikan pegawai

Mengorganisasikan pegawai adalah suatu fungsi manajemen, mengorganisasikan merupakan suatu fungsi manajemen dalam membagi komponen-komponen kegiatan, membagi tugas kepada seorang pegawai berdasarkan kelompok atau unit tertentu, dan menetapkan wewenang diantara unit-unit organisasi.

Menurut Siagian (2000:3) kegiatan-kegiatan pimpinan dalam pengorganisasian meliputi:

- a. Mengidentifikasi tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

- b. Mengkaji kembali pekerjaan yang telah direncanakan dan merincinya menjadi sejumlah tugas, serta menjabarkannya menjadi kegiatan
- c. Memberikan informasi yang jelas kepada pegawai tentang tugas dan kegiatan yang harus dilaksanakannya, mengenai waktu dan tempatnya, serta hubungan kerja dengan pegawai yang lain
- d. Mengupayakan sarana dan prasarana serta dana yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas-tugas dan kegiatan-kegiatan tersebut.

2. Menggerakkan pegawai

Menurut Terry (1993:101) fungsi ini menyangkut upaya pimpinan untuk memberikan pengaruh-pengaruh yang dapat menyebabkan pegawai tergerak untuk melaksanakan tugas dan kegiatannya secara bersama-sama dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Satrohadiwiryono (2002:57) upaya yang dapat dilakukan oleh seorang pimpinan dalam menggerakkan bawahannya dapat dengan cara mengembangkan kemampuan anggota dengan memberikan kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karir yang terbuka.

3. Memotivasi pegawai

Menurut Winardi (2003:54) motivasi adalah suatu kekuatan potensi yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar antara imbalan moneter, dan imbalan non-moneter yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif.

Hasibuan (1999:46) mengatakan bahwa cara yang dapat dilakukan pimpinan dalam memotivasi bawahan adalah:

- a. Secara langsung (*direct motivation*), yaitu motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap bawahan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya, seperti memberikan pujian, penghargaan dan insentif
- b. Secara tidak langsung (*indirect motivation*) yaitu motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga para bawahan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya, seperti ruangan kerja yang nyaman, suasana kerja yang baik dan menempatkan bawahan dengan tepat.

4. Mengarahkan pegawai

Menurut Terry (1993:107) Fungsi pimpinan dalam mengarahkan pegawai menyangkut upaya pimpinan dalam memberikan informasi, petunjuk, serta bimbingan kepada pegawai agar terhindar dari penyimpangan, kesulitan atau kegagalan dalam melaksanakan tugas.

Kegiatan-kegiatan Pimpinan dalam mengarahkan pegawai meliputi:

- a. Memberikan penjelasan atau petunjuk-petunjuk tugas dan kegiatan yang harus dilaksanakan oleh pegawai
- b. Memberikan penjelasan atau petunjuk secara garis besar tentang cara-cara melaksanakan tugas atau kegiatan yang harus dilaksanakan setiap pegawai

- c. Memberikan gambaran yang jelas tentang cara-cara kerja yang menghindarkan pegawai dari penyimpangan, kesulitan atau kegagalan
- d. Membangkitkan dan membina rasa tanggung jawab moral pada setiap guru yang dipimpinya atas keberhasilan pekerjaan, tugas dan kegiatan yang harus dilakukan
- e. Memberi perhatian, peringatan serta bimbingan pada saat-saat tertentu terutama ketika yang bersangkutan sedang mengalami kesulitan atau masalah dalam melaksanakan tugasnya.

5. Mengkoordinasi pegawai

Koordinasi merupakan fungsi manajemen yang mempunyai pengaruh terhadap keseluruhan fungsi-fungsi manajemen yang lain. Menurut Sutistina (1995:34). Koordinasi adalah proses mempersatukan sumber-sumber lain ke arah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Selain itu, Mulyasa (2003:67) mengemukakan bahwa koordinasi berkaitan dengan penempatan berbagai kegiatan yang berbeda-beda pada keharusan tertentu sesuai dengan aturan yang berlaku untuk mencapai tujuan dengan sebaik-baiknya melalui proses yang tidak membosankan.

Menurut Siagian (1997:47) cara melaksanakan koordinasi dalam suatu organisasi yang dapat dilakukan pimpinan adalah:

- a. Melakukan *briefingstaff*, untuk memberikan kebijaksanaan pimpinan organisasi kepada staf yang dalam waktu sesingkat mungkin harus diketahui dan meliputi perumusan

- b. Rapat staff, untuk mengadakan pengecekan terhadap kegiatan yang telah dan sedang dilaksanakan oleh staf serta mengadakan integrasi pokok-pokok hasil pekerjaan staf
- c. Mengumpulkan laporan-laporan mengenai pelaksanaan keputusan pimpinan organisasi
- d. Mengadakan kunjungan serta inspeksi mengenai pelaksanaan keputusan dengan pedoman atau ketentuan yang telah ditetapkan oleh pimpinan organisasi
- e. Pemeliharaan hubungan dalam berbagai bentuk demi meningkatkan keserasian kerja.

Berdasarkan uraian-uraian diatas diketahui bahwa dalam fungsi kepemimpinan meliputi mengorganisasikan bawahan, menggerakkan bawahan, memotivasi bawahan, mengarahkan bawahan, dan mengkoordinasikan bawahan.

6. Upaya-Upaya yang Dilakukan Dalam Penerapan Gaya Kepemimpinan yang Baik dan Efektif

Menurut Hooper dan Potter (dalam Sri Mulyani, 2010) Pemimpin yang efektif merupakan pemimpin yang mampu mengikat dukungan emosi dari para pegawai atau pengikutnya dan mampu dengan efektif melakukan perubahan yang baik seperti yang diuraikan dibawah ini yaitu:

- a) Memberikan perhatian terhadap orang lain atau pegawai dan merespon terhadap kebutuhan mereka
- b) Berkonsultasi dan melibatkan orang lain dalam pengambilan keputusan

- c) Melakukan rapat reguler yang efektif untuk penentuan target, tujuan, pembagian tugas dan penilaian kinerja
- d) Menghadapi permasalahan
- e) Mendorong orang lain untuk bertindak atas inisiatifnya masing-masing
- f) Mengakui kerja keras dan komitmen orang lain
- g) Menggunakan informasi, pengetahuan dan pengalaman secara efektif untuk pengambilan keputusan
- h) Mencari cara peningkatan dalam menyelesaikan masalah
- i) Memberikan tanggung jawab terhadap anggota tetapi tetap akuntabel
- j) Gaya komunikasi yang langsung, terbuka dan jujur
- k) Melatih dan mengembangkan anggota atau pegawainya sesuai dengan pengalamannya.

7. Dampak Positif dan Negatif Dari Penerapan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut, Ari Retno Habsari (2008:12) kemajuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya, setiap instansi atau perusahaan akan terus berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya agar dapat mencapai hasil kerja yang baik dan memuaskan. Untuk mencapainya banyak usaha yang harus dilakukan, baik oleh pimpinan dengan gaya kepemimpinannya maupun para pegawai dengan kinerja yang dihasilkannya.

Jadi, dampak positif dari penerapan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dapat mendorong bawahannya untuk mencapai tujuan dan memotivasi

pegawainya dengan cara menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat sehingga pegawai tersebut dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan menghasilkan tenaga yang efektif.

Dampak negatif dari penerapan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dalam penerapan gaya kepemimpinan yang diterapkan pada instansi atau perusahaan tersebut kurang baik sehingga nantinya akan berdampak negatif terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Dapat dilihat seperti terjadinya:

- a) Kurang baiknya komunikasi antara pimpinan dan pegawai
- b) Terjadinya sikap emosional, irasional dan temperamental
- c) Tidak terjadinya berkomunikasi atau menguasai perubahan secara efektif
- d) Menunjukkan ketidakterbukaan dan fokus pada halangan-halangan
- e) Terjadinya kinerja yang rendah dan perencanaan yang kurang dan
- f) Tidak dapat menghasilkan kinerja yang baik dan efektif

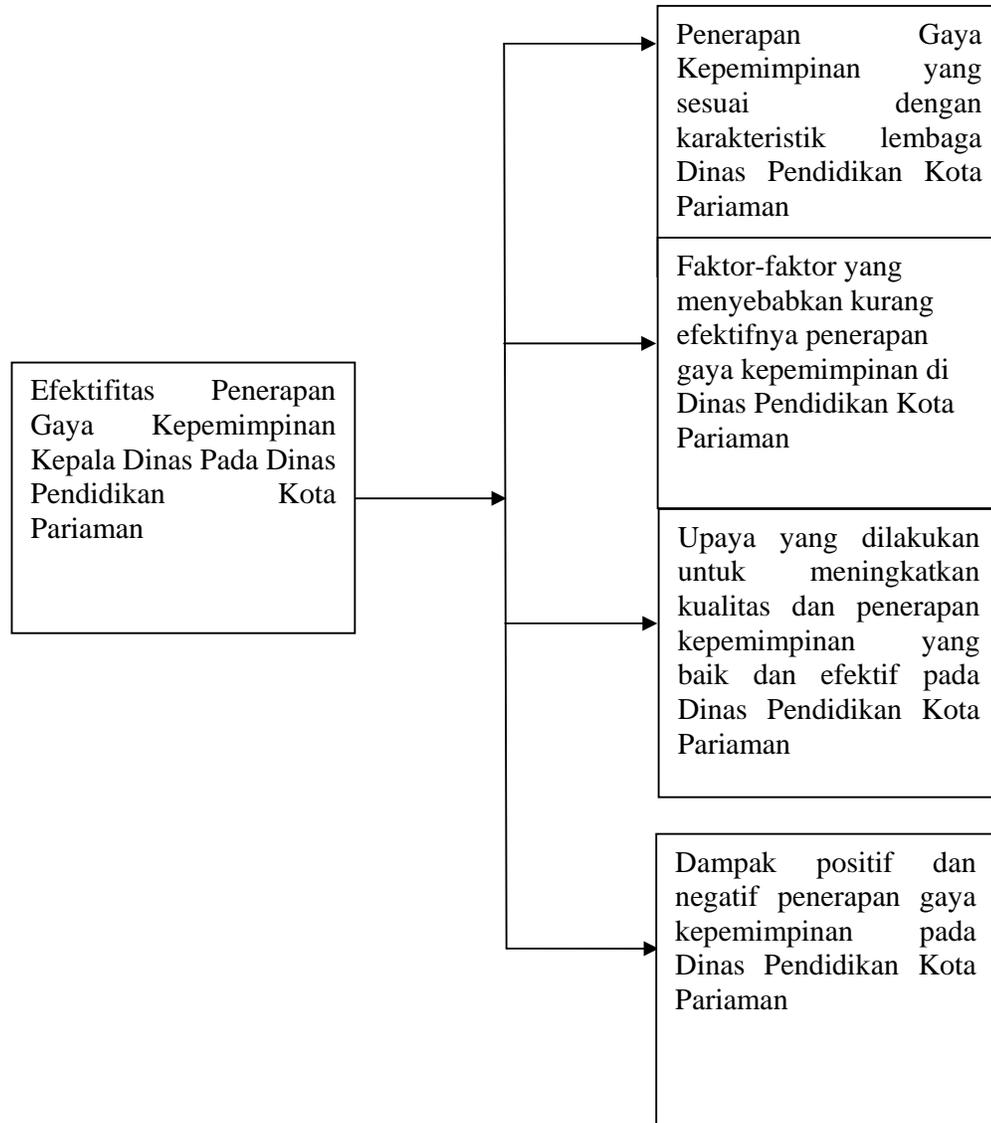
B. Kerangka Konseptual

Kepemimpinan merupakan usaha yang dilakukan untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerjasama dan bersatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan agar hasil yang diperoleh hendaknya maksimal dan bermanfaat. Gaya kepemimpinan merupakan seni yang digunakan oleh seorang pimpinan untuk mempengaruhi orang lain agar dapat berpartisipasi dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut maka dari

itu gaya kepemimpinan seorang menejer dapat mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas kerangka konseptual penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Kantor Dinas Pendidikan Kota Pariaman penulis dapat menarik kesimpulan yaitu:

1. Efektifitas penerapan gaya kepemimpinan Dinas Pendidikan Kota Pariaman dalam meningkatkan kinerja pegawainya belum berjalan dengan efektif. Hal ini dapat dilihat dari peran yang dilakukan Kepala Dinas terhadap pegawainya, sehingga kepemimpinannya sangat terlihat atau cenderung otokratik.
2. Kinerja pegawai terhadap penerapan gaya kepemimpinan Pada Dinas Pendidikan Kota Pariaman belum berjalan dengan baik kurang efektif dan efisien

Hal tersebut dapat dilihat dari:

- Kepala Dinas kurang mempertimbangkan masukan-masukan dari pegawai dan stafnya, sehingga efektifitas kinerja pegawai menurun dan tidak baik
 - Hubungan interaksi yang terlalu bersifat formal
 - Pimpinan kurang bersosialisasi dengan pegawainya.
3. Faktor yang mempengaruhi penerapan gaya kepemimpinan dapat tekanan lingkungan yang dialami oleh pegawai, sehingga para pegawai tidak dapat melaksanakan tugasnya sesuai target yang ingin dicapai karena mereka kurang menganalisa dan memperhatikan faktor yang dapat menjadikan

gaya kepemimpinan pada Dinas Pendidikan Kota Pariaman menjadi kurang baik.

4. Dampak penerapan gaya kepemimpinan yang diterapkan terhadap kinerja pegawai
 - Kurangnya motivasi pegawai
 - Menurunnya semangat kerja pegawai
 - Menurunnya efektifitas dan efisiensi kerja pegawai
 - Kurangnya kerja sama yang baik antara sesama pegawai
5. Upaya yang dilakukan dalam penerapan gaya kepemimpinan yang baik dan efektif dapat dilihat dibawah ini:
 - Ikut berpartisipasi dalam kegiatan yang diadakan oleh pegawai
 - Menggunakan komunikasi yang kooperatif
 - Melakukan kerja sama yang kondusif agar efektifitas dan efisiensi kerja tercapai dengan baik.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang dapat dipertimbangkan sebagai bahan masukan untuk mewujudkan efektifitas penerapan gaya kepemimpinan Pada Dinas Pendidikan, yaitu:

1. Efektifitas penerapan gaya kepemimpinan pada Dinas Pendidikan Kota Pariaman hendaknya pimpinan menggunakan gaya kepemimpinan yang demokratis. Agar dapat pegawai melaksanakan pekerjaannya dengan baik

dan lebih termotivasi sehingga dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi kinerja

2. Kepada pegawai hendaknya meningkatkan sumber daya manusia (SDM) agar bisa mencapai tujuan lembaga atau instansi lebih baik
3. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam organisasi sangat menentukan dalam bentuk berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian dalam upaya peningkatan kinerja pegawai, maka pelaksanaan prinsip komunikasi perlu lebih ditingkatkan dan gaya kepemimpinan perlu diperhatikan keefektian dalam suatu instansi dapat dicapai dengan melalui kelancaran komunikasi antara pimpinan dan pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Budi W. Soetjipto.1998.*Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta:Amara Books
- Danim Sudarwan.2002.*Inovasi Pendidikan*.Bandung:Pustaka Setia
- Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana.2000.*Total Quality Management*. Yogyakarta:Andi
- Haryanto.2000.*Kepemimpinan Perubahan dan Konflik*.Yogyakarta:Gava Media
- Kartini Kartono.2004.*Pemimpin dan Kepemimpinan*.Cetakan ke-12.Jakarta:Raja Grafindo persada
- Lexy Maleong.2005.*Metodologi Penelitian Kualitatif*.Bandung:Remaja Rosda Karya
- Malayu Hasibuan.1999.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Bumi Aksara
- Miftah Thoha.2009.*Kepemimpinan Dalam manajemen*.Jakarta:Rajawali Pers
- Mulyasa.2003.*Manajemen Berbasis Sekolah*.Bandung:Remaja Rosdakarya
- Rivai Veithzal.2008.*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.Rajawali Pers: Jakarta
- Siswanto Sastrohadwiryo.2002.*Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*.Jakarta:Haji Masagung
- Sondang P. Siagian.2002.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Bumi Aksara
- Terry, T.R.1993.*Asas-asas Manajemen*.Bandung:Alumni
- Winardi.2003.*Hubungan gaya Kepemimpinan Koordinator Administrasi dengan Etos Kerja pegawai tata Usaha di SLTP Negeri Kota Pariaman*.Padang:Administrasi Ilmu Pendidikan
- Wursanto.2003.*Dasar-dasar Ilmu Organisasi*.Yogyakarta:Andi
- Yulk Gary.1998.*Kepemimpinan Dalam Organisasi*.Jakarta:PT Prenhallindo
- Yulk Gary.2004.*Kepemimpinan Dalam Organisasi*.Jakarta:PT Indeks
- Ari Retno Habsari.2008.*Terobosan Kepemimpinan*.Yogyakarta:Med Pres
- Sri Mulyani.2010. "Kepemimpinan yang efektif".
<http://mygreenworld.blogstudent.mb.ipb.ac.id/2010/12/16/kepemimpinan->

yang-efektif-studi-kasus-sri-mulyani-indrawati/referensikepemimpinan
yang efektif diakses tanggal 5 April 2013.