

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN BADAN KESATUAN BANGSA, POLITIK DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT (BAKESBANGPOLLINMAS) KABUPATEN KEDIRI

BUDI SANTOSA

ABSTRAK

Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat (Bakesbangpollinmas) Kabupaten Kediri di dalam peningkatan kualitas para pegawainya telah banyak memberikan pembinaan, baik yang berupa peningkatan disiplin kerja, kerja keras maupun memberikan motivasi. Tetapi hasil yang telah dicapai belum dapat diketahui secara pasti. Oleh karena itu perlunya diadakan penelitian tentang peran gaya kepemimpinan untuk mengetahui tingkat prestasi kerja pegawai.

Rumusan masalah penelitian : (1) Apakah gaya kepemimpinan yang terdiri dari direktif, suportif, partisipatif dan delegatif berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai; dan (2) Gaya kepemimpinan manakah yang pengaruhnya paling besar terhadap prestasi kerja pegawai.

Subyek penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat (Bakesbangpollinmas) Kabupaten Kediri, kecuali kepala kantor, yaitu berjumlah 35 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang diedarkan kepada seluruh responden.

Hasil analisis penelitian menunjukkan :

1. Gaya kepemimpinan yang terdiri dari gaya kepemimpinan direktif (X_1), gaya kepemimpinan suportif (X_2), gaya kepemimpinan partisipatif (X_3) dan gaya kepemimpinan delegatif (X_4) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai R^2 (koefisien determinan) = 0,991 yang berarti bahwa pengaruh variabel X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 terhadap variabel Y adalah sebesar 99,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Serta dengan uji hipotesis ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} sebesar 811,661 lebih besar apabila dibandingkan dengan F_{tabel} dengan taraf signifikan 5% derajat bebas 4 dan 30 adalah sebesar 2,76. Atau dengan cara lain probabilitas (Sig) yang dihasilkan oleh analisa variansi yaitu sebesar 0,000 lebih kecil daripada α sebesar 0,05.
2. Gaya kepemimpinan direktif (X_1) memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap Prestasi Pegawai (Y), yaitu ditunjukkan dengan nilai beta (b) sebesar 0,332 lebih besar bila dibandingkan dengan ketiga faktor yang lain yaitu $X_2 = 0,275$, $X_3 = 0,238$ dan $X_4 = 0,243$.
3. Memperhatikan uji statistik sebagaimana dikemukakan di atas, nampaknya pegawai di Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kediri mengharapkan gaya kepemimpinan direktif.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Keberhasilan pembangunan nasional banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Dalam hal ini pegawai negeri sipil mempunyai kedudukan dan peran sebagai unsur aparatur negara yang mempunyai andil cukup besar. Dengan dilandasi suatu kenyataan bahwa pegawai negeri merupakan tulang punggung negara, sehingga tujuan pembangunan nasional untuk mewujudkan masyarakat adil makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 banyak ditentukan oleh pelaksanaan tugas yang dibebankan pada pegawai negeri.

Peningkatan kualitas pegawai negeri, bertujuan untuk mengubah perilaku mereka menjadi perilaku yang lebih mampu melaksanakan aktivitas di segala bidang, karena pada dasarnya perilaku manusia dapat mempengaruhi setiap tindakan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Dengan memperhatikan kedudukan dan peran pegawai negeri tersebut maka peningkatan kualitas sumberdaya manusia merupakan suatu kebutuhan yang pasti.

Peningkatan kualitas pegawai negeri sipil ini dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti misalnya melalui : pendidikan, pelatihan, pembinaan, penyuluhan, motivasi dan pengaruh dari perilaku pemimpin. Bagi kebanyakan pegawai negeri sipil perubahan perilaku mereka lebih banyak dipengaruhi oleh peran pimpinan atau atasan mereka (Siagian, 2005).

Ada beberapa unsur atau faktor yang mendukung prestasi kerja pegawai. Sebagaimana dikemukakan oleh Bedjo Siswanto (2003) bahwa : "pada umumnya prestasi kerja seseorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh; kecakapan, ketrampilan, pengalaman dan kesanggupan tenaga kerja yang bersangkutan". Sedangkan T.V. Rao (2002) memberikan

beberapa syarat yang harus dimiliki oleh pegawai untuk dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi, yaitu : (1) pengetahuan tentang pekerjaan, (2) ketrampilan merencanakan, (3) ketrampilan mengorganisasi dan (4) kemampuan berhubungan antar pribadi dan kelompok.

Faktor-faktor di atas lebih bersifat internal individual, artinya lebih banyak ditimbulkan oleh dorongan yang muncul dari diri para pekerja itu sendiri. Sementara peningkatan prestasi kerja pegawai juga tidak terlepas dari faktor eksternal, yaitu segala sesuatu yang ditimbulkan oleh dorongan dari luar diri mereka sendiri. Dalam hal ini, misalnya peran pemimpin serta motivasi yang diberikan kepada pegawai.

Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kediri yang merupakan instansi yang mempunyai peran cukup strategis. Melalui peran dan fungsi dari badan ini maka sangat diharapkan pelayanan kepada masyarakat berkaitan dengan hal-hal kemetrologian dapat diwujudkan dengan lebih baik. Mengingat pentingnya peran badan ini maka dukungan karyawan yang profesional dan ahli di bidangnya menjadi sangat penting.

Pimpinan hendaknya selalu memotivasi para pegawainya untuk meraih prestasi yang tinggi agar mendapatkan jabatan yang lebih tinggi, karena dengan menduduki jabatan yang lebih tinggi diharapkan dapat meningkatkan status dan kesejahteraan hidupnya. Oleh karenanya pembinaan pegawai negeri sipil dalam rangka peningkatan prestasi kerja untuk mencapai tujuan organisasi sangat perlu diupayakan.

Penurunan prestasi kerja ditandai antara lain dengan tingkat absensi, tingkat keterlambatan datang dan tingkat kecepatan pulang pegawai. Serta masih

banyak lagi indikator penurunan kinerja seperti ketidaktepatan pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya masing-masing.

Oleh karena itu, Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat (Bakesbangpollinmas) Kabupaten Kediri di dalam peningkatan kualitas para pegawainya telah banyak memberikan pembinaan, baik yang berupa peningkatan disiplin kerja, kerja keras maupun memberikan motivasi. Tetapi hasil yang telah dicapai belum dapat diketahui secara pasti. Oleh karena itu perlunya diadakan penelitian tentang peran gaya kepemimpinan untuk mengetahui tingkat prestasi kerja pegawai. Masalah di atas merupakan suatu topik yang menarik untuk diteliti secara ilmiah, yang dituangkan dalam tesis dengan judul : "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Lingkungan Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat (Bakesbangpollinmas) Kabupaten Kediri".

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka dipilih masalah penelitian dan dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan yang terdiri dari direktif, suportif, partisipatif dan delegatif berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Lingkungan Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat (Bakesbangpollinmas) Kabupaten Kediri ?
2. Gaya kepemimpinan manakah yang pengaruhnya paling besar terhadap prestasi kerja pegawai ?

Tujuan Penelitian

Dengan mengacu pada rumusan masalah yang diilustrasikan di atas, maka

ilustrasi tujuan penelitian dinyatakan sebagai berikut :

1. Untuk membuktikan dan menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif dan delegatif terhadap prestasi kerja pegawai.
2. Untuk membuktikan dan menganalisa pengaruh yang paling besar diantara gaya kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif dan delegatif terhadap prestasi kerja pegawai.

Manfaat Penelitian

- 1) Bagi instansi tempat penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan memberikan implikasi praktis dalam rangka pembinaan para pegawai di lingkungan Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat (Bakesbangpollinmas) Kabupaten Kediri.

- 2) Bagi Peneliti Lebih Lanjut

Melalui penelitian ini diharapkan pula akan mempunyai implikasi teoritis dalam kajian teori tentang gaya kepemimpinan dan prestasi kerja pada manajemen sumber daya manusia bagi peneliti lebih lanjut yang relevan.

METODE PENELITIAN

Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kediri yang beralamat di Jl. Sukarno Hatta No. 1 Kediri, dengan pertimbangan bahwa prestasi kerja yang telah diperoleh selama ini dapat lebih ditingkatkan dengan penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai, dari hasil penelitian ini diharapkan menemukan suatu gaya kepemimpinan yang cocok dengan tipe organisasi di instansi tersebut.

Adapun waktu penelitian dilakukan selama 3 bulan, yaitu dimulai pada bulan

Oktober 2011 sampai dengan bulan Januari 2012.

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanasi. "Penelitian eksplanasi yaitu suatu penelitian yang obyeknya adalah untuk menguji hubungan antar variabel yang dihipotesiskan" (Faisal, 2000). Saunders et.al., (2002) menjelaskan bahwa "Penekanan dalam penelitian eksplanasi adalah pada penjelasan tentang hubungan antar variabel".

Dalam melaksanakan suatu penelitian ilmiah diperlukan suatu pendekatan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi. Penelitian ini menggunakan pendekatan survei. "Survei merupakan suatu jenis pendekatan penelitian yang ditujukan pada sejumlah besar individu atau kelompok untuk menggambarkan karakteristik tertentu dari populasi" (Faisal, 2000).

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi atau universe adalah keseluruhan dari unit analisis yang ciri atau karakteristiknya akan diduga, sehingga dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat (Bakesbangpollinmas) Kabupaten Kediri, kecuali kepala kantor, yang jumlahnya 35 orang.

Mengingat jumlah populasinya kecil yaitu di bawah 100 orang, maka pada penelitian ini semua populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian sensus.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data untuk penelitian ini lebih mengandalkan pada survei, hal ini

sesuai dengan rancangan penelitian yang digunakan.

Disamping itu penggunaan kuesioner dan wawancara didasari pertimbangan bahwa responden mempunyai pendidikan menengah ke atas dan dalam penelitian ini data yang hendak dikumpulkan telah distandardisasi. Untuk melengkapi data yang dikumpulkan melalui kuesioner ini, perlu dilengkapi pula dengan Observasi dan Dokumentasi agar data yang diperoleh benar-benar akurat. Kuesioner yang dipergunakan dilakukan pula uji validitas dan reliabilitas untuk mengetahui tingkat kesahihan dan keterandalannya.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

a. Definisi operasional variabel Gaya Kepemimpinan (X)

1. Gaya kepemimpinan direktif (X_1), adalah perilaku pemimpin dalam memberikan perintah dengan dimensi penugasan. Indikatornya adalah :
 - 1 frekuensi penetapan tujuan dalam awal kegiatan
 - 2 frekuensi pemberian tugas berdasarkan dengan struktur organisasi
 - 3 frekuensi penetapan batas waktu pelaksanaan tugas
 - 4 perlunya pengarahan tugas, dan
 - 5 ketatnya pengawasan.
2. Gaya kepemimpinan suportif (X_2), adalah perilaku pemimpin untuk saling berbagi dengan bawahan, dalam hal pemberian dukungan kepada bawahan dengan dimensi kompleksitas permasalahan. Indikatornya adalah :
 - 1 besarnya dukungan moril
 - 2 petunjuk pelaksanaan tugas
 - 3 besarnya tanggapan terhadap persoalan pegawai, dan

- 4 besarnya kesempatan pengembangan diri.
 3. Gaya kepemimpinan partisipatif (X_3), adalah perilaku pemimpin untuk saling berbagi dengan bawahan, dalam hal pengambilan keputusan keputusan mengenai bagaimana menyelesaikan tugas dengan sebaik baiknya dengan dimensi keterlibatan. Indikatornya adalah:
 - 1 besarnya perhatian terhadap persoalan pegawai
 - 2 tingkat kebersamaan dalam menyelesaikan tugas
 - 3 tingkat kesediaan untuk menerima pendapat bawahan, dan
 - 4 peranan pemimpin dalam pelaksanaan tugas.
 4. Gaya kepemimpinan delegatif (X_4). adalah perilaku pemimpin yang berkaitan dengan besarnya kewenangan yang diberikan pemimpin kepada bawahan dalam melaksanakan tugas dengan dimensi besarnya kewenangan penerimaan tugas. Indikatornya adalah:
 - 1 frekuensi kewenangan tugas
 - 2 besarnya pertanggungjawaban tugas, dan
 - 3 perincian tanggung jawab.
- 2 Banyaknya kuantitas hasil kerja dibanding dengan teman
 - 3 Banyaknya kuantitas hasil kerja dibanding dengan waktu lalu
 - b. Indikator kualitas hasil kerja
 - 1 Banyaknya kualitas hasil kerja dibanding dengan standar
 - 2 Banyaknya kualitas hasil kerja dibanding dengan teman
 - 3 Banyaknya kualitas hasil kerja dibanding dengan waktu lalu
 - c. Indikator ketepatan waktu kerja
 - 1 Ketepatan waktu kerja dibanding dengan standar
 - 2 Ketepatan waktu kerja dibanding dengan teman
 - 3 Ketepatan waktu kerja dibanding dengan waktu lalu

Teknik Analisis Data

Sesuai dengan tujuan penelitian dan rumusan hipotesis, maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Sebelum dilakukan analisis data terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah untuk mengukur tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi dari instrumen penelitian yang telah digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan setiap item dalam suatu variabel dengan total skornya menggunakan teknik korelasi *product moment* (Karl Pearson). Apabila nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 maka dapat dikatakan valid.

Uji reliabilitas untuk mengetahui sampai sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dengan Teknik Alpha Cronbach didasarkan atas korelasi butir pada skala tunggal. Ukurannya

b. Definisi operasional variabel prestasi kerja (Y)

Prestasi kerja (Y) adalah kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu kerja yang dicapai para pegawai selama periode waktu yang ditentukan.

Variabel dan item-itemnya menurut indikatornya kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu kerja sebagai berikut :

1. Tingkat Prestasi kerja:
 - a. Indikator kuantitas hasil kerja
 - 1 Banyaknya kuantitas hasil kerja dibanding dengan standar

didasarkan atas konsistensi internal dari butir-butir. (Setyadin: 2005). Rumus koefisien alpha dapat dipakai untuk menghitung tingkat reliabilitas instrumen yang butir-butirnya tidak diskor secara dikotomis. Rumus ini berguna untuk menghitung tingkat reliabilitas instrumen yang skornya dalam bentuk rentangan, dan dianggap reliable bila Alpha Cronbach nilainya > 0.60. (Arikunto : 2002).

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah data yang terkumpul dinyatakan valid dan reliabel, selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda. Teknik ini dipergunakan untuk mengetahui pengaruh keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun rumus yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4$$

Dimana :

- Y = variabel terikat (prestasi kerja pegawai)
- A = konstanta
- b_1, b_2, b_3, b_4 = koefisien regresi
- X_1 = variabel bebas (perilaku direktif)
- X_2 = variabel bebas (perilaku suportif)
- X_3 = variabel bebas (perilaku partisipatif)
- X_4 = variabel bebas (perilaku delegatif)

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi linear berganda digunakan uji F dan uji t.

Untuk menguji hipotesis pertama bahwa perilaku direktif, suportif, partisipatif dan delegatif dalam kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

karyawan, digunakan uji serentak (uji F) pada tabel analisa varian dengan rumus

$$F_{hitung} = \frac{\text{Rata - rata Kuadrat Re gresi}}{\text{Rata - rata Kwadrat Error}}$$

Hipotesis statistik dirumuskan :

Ho ; $b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0$

Ha ; minimal salah satu koefisien $b_i \neq 0$

Jika nilai F hitung > F tabel dengan derajat signifikan 95% atau nilai probabilitas d' 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara perilaku direktif, suportif, partisipatif dan delegatif dalam kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai.

Selanjutnya kejitian model regresi ditunjukkan dengan koefisien determinasi (R^2) yang menjelaskan variabel perubahan prestasi kerja pegawai sebagai akibat variasi perubahan variabel-variabel perilaku kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif dan delegatif.

Untuk menguji hipotesis kedua, dicari terlebih dahulu koefisien dari b_i yang paling besar, selanjutnya diuji signifikansinya dengan menggunakan uji parsial (uji t)

hipotesis statistiknya dinyatakan dengan :

$b_i = 0$; tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat

$b_i \neq 0$; ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat

Jika, $-t$ tabel d' t hitung d' t tabel, maka Ho diterima ; berarti pengaruhnya tidak signifikan.

Jika, t hitung < -t tabel atau t hitung > t tabel, maka Ho ditolak ; berarti pengaruhnya signifikan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1
Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan

No	PENDIDIKAN	Jumlah	
		N	%
1	SD – SMP	1	2,8
2	SMA / SMK / MA	7	20,0
3	Sarjana (S.1)	24	68,6
4	Magister (S.2)	3	8,6
	JUMLAH	35	100%

Tingkat pendidikan responden dari tabel 1 diketahui sebagian besar berpendidikan Sarjana (S1) sejumlah 68,6%, berpendidikan SMA / SMK / MA 20,0%, berpendidikan SD – SMP sebanyak 2,8%, serta Magister (S.2) sebanyak 8,6%.

Tabel 2
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		N	%
1	Laki-Laki	28	80,0
2	Perempuan	7	20,0
	JUMLAH	35	100%

Dari tabel 2 diatas diketahui jumlah responden laki-laki sebesar 80,0%. Sedangkan responden perempuan sebesar 20,0%. Mayoritas karyawan pria lebih disebabkan alasan teknis pekerjaan. Apabila ditinjau dari kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, motivasi dan kemampuan belajar tidak ada perbedaan gender, antara karyawan laki-laki dan perempuan. Juga dalam hal penilaian. Semua dinilai dari kemampuan, komitmen dan kinerja karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Tabel 3
Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No	USIA	Jumlah	
		N	%
1	< 35	4	11,4
2	31 – 40	6	17,1
3	41 – 50	20	57,1
4	> 50	5	14,3
	JUMLAH	35	100%

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden sebagian besar berkisar antara usia 41 – 50 tahun sebanyak 20 orang atau 57,1%, sedangkan yang berusia antara 31 – 40 tahun sebanyak 6 orang atau 17,1%, yang berusia di bawah 35 tahun 4 orang atau 11,4% dan hanya 5 orang atau 14,3% yang berusia di atas 50 tahun.

Distribusi Frekuensi Pertanyaan Responden

Responden pada penelitian ini telah ditetapkan yaitu seluruh pegawai di kantor Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat (Bakesbang-polinmas) Kabupaten Kediri, kecuali kepala badan, dengan demikian jumlah responden seluruhnya adalah 35 orang. Hasil pengumpulan data dari jawaban responden setelah diadakan analisa melalui pendistribusian pertanyaan responden, maka diperoleh hasil tabulasi data dari gaya kepemimpinan dan prestasi kerja sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Direktif (X₁)

Berdasarkan tabel, mayoritas responden menyatakan sering sebesar 54,3%, dan selalu sebesar 17,1%. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan sering dan hampir selalu menetapkan tujuan dalam kegiatan penugasan. Dengan demikian, tugas yang dilaksanakan oleh bawahan dapat mencapai sasaran atau target yang diinginkan.

Berdasarkan tabel, mayoritas responden menyatakan sering sebesar 51,4% dan sangat sering 22,9%. Hasil ini menggambarkan bahwa dalam memberikan tugas kepada bawahan, pimpinan sering sesuai dengan struktur organisasi. Sehingga tidak terjadi adanya ketimpangan dalam penugasan, karena masing-masing bagian telah mendapatkan tugas sesuai dengan bagiannya.

Berdasarkan tabel, mayoritas responden menyatakan sering sebesar 68,6,0%. Hasil ini menggambarkan bahwa dalam memberikan tugas kepada bawahan, pimpinan sering memberikan batas waktu pelaksanaan. Hal ini bertujuan untuk menghindari keterlambatan dalam pelaksanaan yang mengakibatkan adanya penumpukan tugas.

Berdasarkan tabel, mayoritas responden menyatakan sering sebesar 54,3% dan cukup sebesar 25,7%. Hasil ini menggambarkan bahwa sebelum memberikan tugas kepada bawahan, pimpinan sering melakukan pengarahan terlebih dahulu tentang tugas-tugas yang akan diberikan.

Berdasarkan tabel, mayoritas responden menyatakan sering sebesar 57,1% dan sangat sering sebesar 20,0%. Hasil ini menggambarkan bahwa dalam pelaksanaan tugas, pimpinan sering melakukan pengawasan, agar tidak terjadi penyimpangan pada pelaksanaannya.

2. Gaya Kepemimpinan Suportif (X₂)

Berdasarkan tabel, mayoritas responden menyatakan besar sebanyak 54,3% dan cukup sebanyak 31,4%. Hasil ini menggambarkan bahwa dukungan moril yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas adalah besar, sehingga bawahan merasa termotivasi.

Berdasarkan tabel, mayoritas responden menyatakan besar sebanyak 42,9% dan cukup sebanyak 25,7%. Hasil ini menggambarkan bahwa dalam pelaksanaan tugas, harapan bawahan sangat besar untuk mendapatkan petunjuk dari pimpinan, agar tidak terjadi kesalahan.

Berdasarkan tabel, mayoritas responden menyatakan besar sebanyak

57,1% dan cukup sebanyak 14,3%. Hasil ini menggambarkan bahwa tanggapan pimpinan terhadap persoalan-persoalan yang dihadapi oleh bawahan dalam pelaksanaan tugas adalah besar. Dengan demikian apabila bawahan mengalami kesulitan segera mendapatkan bantuan dari pimpinan.

Berdasarkan tabel, mayoritas responden menyatakan besar sebanyak 42,9% dan sangat besar sebanyak 22,9%. Hasil ini menggambarkan bahwa kesempatan yang diperoleh bawahan untuk mengembangkan diri dengan berkonsultasi pada pimpinan adalah besar, sehingga timbul dorongan pada diri bawahan untuk selalu berkonsultasi dengan pimpinan.

3. Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X₃)

Berdasarkan tabel, mayoritas responden menyatakan besar sebanyak 54,3% dan cukup sebanyak 22,9%. Hasil ini menggambarkan bahwa perhatian pimpinan terhadap persoalan-persoalan bawahan adalah besar.

Berdasarkan tabel, mayoritas responden menyatakan besar sebanyak 74,3 dan sangat besar sebanyak 11,4%. Hasil ini menggambarkan bahwa kebersamaan yang dirasakan oleh bawahan dari pimpinan dalam menyelesaikan tugas adalah besar. Dengan demikian tercipta suasana yang rukun dan gotong royong.

Berdasarkan tabel, mayoritas responden menyatakan besar sebanyak 65,7% dan sangat besar sebanyak 28,6%. Hasil ini menggambarkan kebesaran hati pimpinan untuk menerima pendapat dari bawahan pada hal-hal tertentu, sehingga bawahan merasa diakui eksistensinya karena memiliki kesempatan untuk menyalurkan aspirasi mereka.

Berdasarkan tabel, mayoritas responden menyatakan besar sebanyak 68,6% dan sangat besar sebanyak 22,9%. Hasil ini menggambarkan bahwa peranan pimpinan yang dirasakan oleh bawahan dalam pelaksanaan tugas adalah besar.

4. Gaya Kepemimpinan Delegatif (X_4)

Berdasarkan tabel, mayoritas responden menyatakan besar sebanyak 80,0% dan sangat besar sebanyak 17,1%. Hasil ini menggambarkan bahwa kewenangan yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas adalah besar.

Berdasarkan tabel, mayoritas responden menyatakan besar sebanyak 71,4% dan sangat besar sebanyak 22,9%. Hasil ini menggambarkan bahwa dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan, bawahan memiliki rasa tanggung jawab yang besar.

Berdasarkan tabel, mayoritas responden menyatakan cukup sebanyak 45,7% dan terperinci sebanyak 40,0%. Hasil ini menggambarkan bahwa tanggung jawab yang harus dilakukan oleh para pegawai cukup terinci, sehingga tidak membutuhkan penjabaran lagi.

5. Prestasi kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel, mayoritas responden menyatakan setuju sebesar 60,0%, sangat setuju sebesar 28,6%. Hasil ini menggambarkan bahwa hasil kerja yang telah dilaksanakan oleh pegawai sesuai dengan standar.

Berdasarkan tabel, mayoritas responden menyatakan setuju sebesar 68,6%, sangat setuju sebesar 22,9%. Hasil ini menggambarkan bahwa hasil kerja yang telah dilaksanakan oleh pegawai juga lebih banyak dibandingkan dengan hasil kerja yang dilaksanakan oleh teman.

Berdasarkan tabel, mayoritas responden menyatakan setuju sebesar 62,9%, sangat setuju sebesar 25,7%. Hasil ini menggambarkan bahwa hasil kerja yang telah dilaksanakan oleh pegawai lebih banyak dibandingkan dengan hasil kerja pada waktu yang lalu. Dengan kata lain bahwa hasil kerja pegawai mengalami peningkatan.

Berdasarkan tabel, mayoritas responden menyatakan setuju sebesar 60,0%, sangat setuju sebesar 28,6%. Hasil ini menggambarkan bahwa kualitas kerja yang telah dilaksanakan oleh pegawai lebih baik dibandingkan dengan standar. Artinya, pegawai telah dapat memenuhi standar kualitas kerja yang telah ditetapkan.

Berdasarkan tabel, mayoritas responden menyatakan cukup setuju 40,0% dan setuju sebesar 31,4%. Hasil ini menggambarkan bahwa pegawai merasa kualitas kerja yang telah dilaksanakannya lebih baik dibandingkan dengan hasil kerja yang dilaksanakan temannya.

Berdasarkan tabel, mayoritas responden menyatakan setuju sebesar 48,6%, cukup setuju sebesar 31,4%. Hasil ini menggambarkan bahwa kualitas kerja yang telah dilaksanakan oleh pegawai lebih baik dibandingkan dengan hasil kerja pada waktu lalu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terjadi peningkatan kualitas hasil kerja atau adanya peningkatan prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan tabel, mayoritas responden menyatakan setuju sebesar 42,9%, dan cukup setuju 25,7%, serta sangat setuju sebesar 22,9%. Hasil ini menggambarkan bahwa dalam melaksanakan tugas pegawai dapat menepati waktu kerja yang telah ditetapkan.

Berdasarkan tabel, mayoritas responden menyatakan setuju sebesar 57,1%, dan sangat setuju sebesar 17,1%. Hasil ini menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai merasa dapat menepati waktu kerja jika dibandingkan dengan waktu kerja teman-temannya.

Berdasarkan tabel, mayoritas responden menyatakan cukup setuju sebesar 42,9%, dan setuju sebesar 34,3%. Hasil ini menggambarkan bahwa dalam menepati waktu kerja pegawai merasa lebih dibandingkan dengan waktu lalu. Dengan demikian terjadi peningkatan dalam ketepatan waktu kerja.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Secara keseluruhan hasil pengujian validitas dan reliabilitas untuk masing-masing variabel nampak seperti tabel berikut ini :

Tabel 4
Validitas dan Reliabilitas Item-item Variabel Bebas

No	Variabel	Hub.	r	Ket.
1.	Direktif (X ₁)	X _{1,1} - X ₁	0.702	Valid
		X _{1,2} - X ₁	0.767	Valid
		X _{1,3} - X ₁	0.723	Valid
		X _{1,4} - X ₁	0.832	Valid
		X _{1,5} - X ₁	0.610	Valid
		Alpha	0.786	Reliabel
2.	Suportif (X ₂)	X _{2,1} - X ₂	0.710	Valid
		X _{2,2} - X ₂	0.791	Valid
		X _{2,3} - X ₂	0.743	Valid
		X _{2,4} - X ₂	0.803	Valid
		Alpha	0.803	Reliabel
3.	Partisipatif (X ₃)	X _{3,1} - X ₃	0.720	Valid
		X _{3,2} - X ₃	0.649	Valid
		X _{3,3} - X ₃	0.650	Valid
		X _{3,4} - X ₃	0.650	Valid
		Alpha	0.760	Reliabel
4.	Delegatif (X ₄)	X _{4,1} - X ₄	0.798	Valid
		X _{4,2} - X ₄	0.938	Valid
		X _{4,3} - X ₄	0.914	Valid
		Alpha	0.855	Reliabel

Tabel 5

Validitas dan Reliabilitas Item-item Variabel Terikat

No	Variabel	Hubungan	R	Ket.
1.	Prestasi Kerja (Y)	Y ₁ - Y	0,369	Valid
		Y ₂ - Y	0,582	Valid
		Y ₃ - Y	0,645	Valid
		Y ₄ - Y	0,794	Valid
		Y ₅ - Y	0,695	Valid
		Y ₆ - Y	0,708	Valid
		Y ₇ - Y	0,837	Valid
		Y ₈ - Y	0,775	Valid
		Y ₉ - Y	0,918	Valid
		Alpha	0.771	Reliabel

Sumber : Data primer diolah (2011)

Dari kedua tabel di atas dapat disimak bahwa koefisien (r) setiap item pada masing-masing variabel baik variabel gaya kepemimpinan (X) maupun variabel prestasi kerja (Y) adalah valid dan reliabel.

Pengujian Hipotesis

1. Hasil Pengujian Hipotesis Pertama

Sebagaimana dikemukakan pada Bab II, bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah "Gaya kepemimpinan Direktif, Suportif, Partisipatif dan Delegatif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kediri".

Untuk menguji hipotesis ini digunakan uji F terhadap nilai-nilai koefisien regresi berganda, seperti tersebut pada tabel berikut ini :

Tabel 6
Analisis Regresi antara Variabel Gaya Kepemimpinan
terhadap Prestasi Kerja

Variabel	B	Beta	t-hitung	t-tabel	Prob. (sig)
X ₁	0,336	0,332	4,544	2,045	0,000
X ₂	0,199	0,275	7,278	2,045	0,000
X ₃	0,266	0,238	4,208	2,045	0,000
X ₄	0,242	0,243	8,661	2,045	0,000
(Const)	-0,083		-0,703		0,489
Multiple R	= 0,995				
R ²	= 0,991				
F-hitung	= 811,661				
F-tabel	= 2,76				
Prob	= 0,000				

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap data yang dikumpulkan diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut

$$Y = -0,083 + 0,336 X_1 + 0,199 X_2 + 0,266 X_3 + 0,242 X_4$$

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa korelasi berganda antara variabel-variabel kepemimpinan dengan prestasi kerja mempunyai nilai sebesar 0,995 yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat pada ukuran 30 responden. Koefisien determinasi (R²) sebesar 0,991 menunjukkan bahwa proporsi kemampuan variabel-variabel gaya kepemimpinan yang terdiri atas gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif, dan kepemimpinan delegatif dalam menjelaskan keragaman variabel prestasi kerja adalah sebesar 99,1% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam

penelitian ini. Nilai F-hitung 811,661 dengan probabilitas 0,000 menunjukkan bahwa persamaan regresi yang didapat secara statistik terbukti mampu menjelaskan keragaman prestasi kerja. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai F-hitung lebih besar daripada F-tabel pada kolom 4; baris 30; derajat signifikansi 0,05 (811,661 > 2,76) atau dengan melihat probabilitas kesalahan model sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$.

Dari hasil uji F dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan direktif (X₁), gaya kepemimpinan suportif (X₂), gaya kepemimpinan partisipatif (X₃) dan gaya kepemimpinan delegatif (X₄) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y), adalah teruji.

2. Hasil Pengujian Hipotesis Kedua

Koefisien regresi pada variabel gaya kepemimpinan direktif (X₁) sebesar 0,336 menunjukkan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan direktif (X₁) akan dapat menaikkan prestasi kerja. Tingkat keberartian pengaruh variabel gaya kepemimpinan direktif terhadap variabel prestasi kerja secara statistik diuji dengan menggunakan uji-t. Berdasarkan hasil uji-t, variabel gaya kepemimpinan direktif (X₁) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung 4,544 lebih besar daripada t-tabel pada df = 34; derajat signifikansi (α) = 0,05 yaitu sebesar 2,045 (5,544 > 2,045) atau dengan melihat nilai probabilitas sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Nilai beta pada variabel gaya kepemimpinan direktif (X₁) adalah sebesar 0,332. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel gaya kepemimpinan direktif (X₁) adalah 33,2%.

Koefisien regresi pada variabel gaya kepemimpinan suportif (X_2) sebesar 0,199 menunjukkan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan suportif (X_2) akan dapat menaikkan prestasi kerja. Tingkat keberartian pengaruh variabel gaya kepemimpinan suportif terhadap variabel prestasi kerja secara statistik diuji dengan menggunakan uji-t. Berdasarkan hasil uji-t, variabel gaya kepemimpinan suportif (X_2) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung 7,278 lebih besar daripada t-tabel pada $df = 34$; derajat signifikansi (α) = 0,05 yaitu sebesar 2,045 ($7,278 > 2,045$) atau dengan melihat nilai probabilitas sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Nilai beta pada variabel gaya kepemimpinan suportif (X_2) adalah sebesar 0,275. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel gaya kepemimpinan suportif (X_2) adalah 27,5%.

Koefisien regresi pada variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X_3) sebesar 0,266 menunjukkan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan partisipatif (X_3) akan dapat menaikkan prestasi kerja. Tingkat keberartian pengaruh variabel gaya kepemimpinan partisipatif terhadap variabel prestasi kerja secara statistik diuji dengan menggunakan uji-t. Berdasarkan hasil uji-t, variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X_3) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung 4,208 lebih besar daripada t-tabel pada $df = 34$; derajat signifikansi (α) = 0,05 yaitu sebesar 2,045 ($4,208 > 2,045$) atau dengan melihat nilai probabilitas sebesar 0,001 adalah lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Nilai beta pada variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X_3) adalah sebesar 0,238. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara

parsial dari variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X_3) adalah 23,8%.

Koefisien regresi pada variabel gaya kepemimpinan delegatif (X_4) sebesar 0,242 menunjukkan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan delegatif (X_4) akan dapat menaikkan prestasi kerja. Tingkat keberartian pengaruh variabel gaya kepemimpinan delegatif terhadap variabel prestasi kerja secara statistik diuji dengan menggunakan uji-t. Berdasarkan hasil uji-t, variabel gaya kepemimpinan delegatif (X_4) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung 8,661 lebih besar daripada t-tabel pada $df = 34$; derajat signifikansi (α) = 0,05 yaitu sebesar 2,045 ($8,661 > 2,045$) atau dengan melihat nilai probabilitas sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Nilai beta pada variabel gaya kepemimpinan delegatif (X_4) adalah sebesar 0,243. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel gaya kepemimpinan delegatif (X_4) adalah 24,3%.

Menentukan pilihan diantara variabel-variabel gaya kepemimpinan sebagai sebuah keputusan terhadap variabel yang paling mempengaruhi prestasi kerja digunakan koefisien beta, yaitu koefisien regresi dari variabel bebas yang telah dibakukan (Afif, 1993:10). Dari hasil perhitungan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh yang paling kuat berasal dari variabel gaya kepemimpinan direktif (X_1) dengan nilai beta sebesar 0,332. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa ada salah satu variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja adalah teruji yaitu gaya kepemimpinan direktif (X_1).

Pembahasan

1. Pembuktian dari pengujian validitas dan reliabilitas, keempat variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh

yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal tersebut terbukti melalui analisis data pada keempat variabel bebasnya (X), bahwa dari 5 item variabel gaya kepemimpinan direktif, 4 item variabel suportif, 4 item variabel partisipatif dan 3 item variabel delegatif, hasil pengujian menunjukkan bahwa setiap item yang dipakai dalam instrumen pertanyaan juga mempunyai validitas dan reliabilitas yang cukup tinggi. Hal ini terbukti bahwa koefisien korelasi masing-masing item memiliki nilai di atas 0,35. Sedangkan pada variabel terikatnya, yaitu variabel prestasi kerja (Y) yang terdiri dari 9 item juga menunjukkan bahwa setiap item yang dipakai dalam instrumen pertanyaan mempunyai validitas dan reliabilitas yang cukup tinggi.

Hasil analisis ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa proporsi kemampuan variabel-variabel gaya kepemimpinan yang terdiri atas gaya kepemimpinan direktif (X_1), gaya kepemimpinan suportif (X_2), gaya kepemimpinan partisipatif (X_3) dan gaya kepemimpinan delegatif, dalam persamaan regresi yang didapat secara statistik mampu menjelaskan keragaman prestasi kerja.

Dari hasil uji-F dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan delegatif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, adalah teruji.

2. Pembuktian analisis melalui uji t tingkat signifikan pengaruh variabel gaya

kepemimpinan terhadap variabel prestasi kerja diketahui bahwa koefisien regresi pada masing-masing variabel adalah positif (variabel kepemimpinan direktif (X_1) = 0,332; variabel kepemimpinan suportif (X_2) = 0,275; variabel kepemimpinan partisipatif (X_3) = 0,238 dan variabel kepemimpinan delegatif (X_4) = 0,243) mempunyai makna bahwa dengan implementasi gaya kepemimpinan akan dapat menaikkan prestasi kerja.

Pada gaya kepemimpinan direktif, pimpinan puncak cukup menginstruksikan tugas kepada para pimpinan setingkat di bawahnya yang mempunyai tanggung jawab terhadap staf. Instruksi ini berisi hal-hal pokok atau merupakan konsep yang masih perlu penjabaran. Dengan demikian pimpinan menengah dan staf diberi kesempatan untuk mengembangkan idenya yang dapat dituangkan dalam kerangka kerja yang bersifat operasional. Sehingga muncul inisiatif dan kreatifitas pada para pimpinan menengah dan staf yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja para pegawai tersebut.

Demikian pula pada gaya kepemimpinan suportif, pimpinan puncak dalam melaksanakan tugas banyak memberikan bantuan dan dorongan kepada staf sehingga staf merasa diperhatikan dan termotivasi untuk lebih meningkatkan prestasi kerjanya. Bantuan dan dorongan ini dimaksudkan untuk merangsang inisiatif dan kreativitas pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari, oleh karena itu bantuan dan dorongan tidak boleh bersifat mendikte dan memaksa.

Model gaya partisipatif nampaknya lebih diterima oleh staf, karena dalam pelaksanaan tugas, pimpinan selalu mengajak berdialog dan menanamkan budaya musyawarah untuk mencapai

mufakat dengan staf dalam merencanakan tugas yang akan dilakukan dan memberikan contoh yang positif agar dalam pelaksanaan tugas tidak mengalami hambatan, dan bila terjadi kesulitan diharapkan selalu ada komunikasi antara pimpinan dan staf.

Pada gaya kepemimpinan delegatif, pimpinan puncak hanya mendelegasikan tugas kepada para pimpinan setingkat di bawahnya yang mempunyai tanggung jawab terhadap staf, serta mempercayai segala sesuatu tugas yang telah didelegasikan tanpa mengetahui apa yang terjadi dan dilaksanakan oleh staf, yang penting pekerjaan dapat dilaksanakan secara tuntas tanpa mempedulikan bagaimana proses pelaksanaan tugas tersebut.

Tingkat keberartian pengaruh variabel gaya kepemimpinan direktif terhadap variabel prestasi kerja masih lebih besar dibandingkan dengan gaya kepemimpinan yang lain, hal tersebut mempunyai makna bahwa gaya kepemimpinan direktif dalam usaha meningkatkan prestasi kerja masih lebih besar pengaruhnya dibanding gaya kepemimpinan yang lain.

Menentukan pilihan diantara variabel-variabel gaya kepemimpinan sebagai salah satu keputusan terhadap variabel yang paling mempengaruhi prestasi kerja digunakan koefisien beta, yaitu koefisien regresi dari variabel bebas yang telah dibakukan, (Arif, 1993:10). Dari hasil perhitungan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh yang paling kuat berasal dari variabel gaya kepemimpinan direktif.

Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa ada salah satu variabel gaya kepemimpinan yang pengaruhnya paling besar terhadap

prestasi kerja adalah teruji yaitu gaya kepemimpinan direktif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan yang terdiri dari gaya kepemimpinan direktif (X_1), gaya kepemimpinan suportif (X_2), gaya kepemimpinan partisipatif (X_3) dan gaya kepemimpinan delegatif (X_4) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) di Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kediri. Hal ini ditunjukkan dengan nilai R^2 (koefisien determinan) = 0,991 yang berarti bahwa pengaruh variabel X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 terhadap variabel Y adalah sebesar 99,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Serta dengan uji hipotesis ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} sebesar 811,661 lebih besar apabila dibandingkan dengan F_{tabel} dengan taraf signifikan 5% derajat bebas 4 dan 30 adalah sebesar 2,76. Atau dengan cara lain probabilitas (Sig) yang dihasilkan oleh analisa variansi yaitu sebesar 0,000 lebih kecil daripada α sebesar 0,05. Dengan demikian hipotesis I telah teruji.
2. Gaya kepemimpinan direktif (X_1) memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap Prestasi Pegawai (Y), yaitu ditunjukkan dengan nilai beta (b) sebesar 0,332 lebih besar bila dibandingkan dengan ketiga faktor yang lain yaitu $X_2 = 0,275$, $X_3 = 0,238$ dan $X_4 = 0,243$. Dengan demikian hipotesis II telah teruji.

3. Memperhatikan uji statistik sebagaimana dikemukakan di atas, nampaknya pegawai di Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kediri mengharapkan gaya kepemimpinan direktif. Hal ini dikarenakan tipe pegawainya memiliki tingkat kematangan yang rendah artinya mereka memiliki kemampuan yang rendah dan kemauan yang rendah pula. Oleh sebab itu pimpinan perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang tinggi tugas dan rendah hubungan.

Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapatlah disusun saran-saran yang mungkin dapat digunakan untuk mengembangkan proses prestasi pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kediri sebagai berikut:

1. Memperlancar komunikasi melalui musyawarah dan merespon pendapat bawahan walau sekecil apapun tapi perlu dihargai sehingga jarak dapat dipersempit yang akhirnya akan tercipta suasana kerja yang kondusif.
2. Menghindari konflik horisontal antar pegawai melalui tatap muka antara pimpinan dengan bawahan dan mengadakan pertemuan secara terjadwal untuk membahas permasalahan pekerjaan yang dihadapi bersama.
3. Pimpinan senantiasa menerapkan model gaya kepemimpinan direktif dengan maksud agar bawahan dapat mengembangkan dirinya dengan bekreativitas dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan bakat masing-masing.

Di samping itu, pada situasi-situasi tertentu tidak menutup kemungkinan pimpinan dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang lain, misalkan suportif ataupun partisipatif, karena pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif, suportif dan delegatif masih memiliki pengaruh yang positif dan signifikan walaupun nilainya lebih kecil dibandingkan dengan gaya kepemimpinan direktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, (1998), *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*, Edisi Revisi, Penerbit PT. Bina Aksara, Jakarta.
- Arif, Sritua, (1993), *Metodologi Penelitian Ekonomi*, Gramedia, Jakarta.
- As'ad, (2001), *Seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*, Alumni, Bandung.
- Bernadin, (1993), *Human Resources Management*, Mc. Graw-Hill. Inc-Singapore.
- Byars and Rue, (1984), *Human Resources and Personal Management*, Richard d Irwin, Inc, Homeword, Illionis, United State of America.
- Collons, Rodger D., (1999), *Spotlight on Leadership Traits*, dalam Timpe. A Dule, (1991) *Kepemimpinan*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Dharma, Agus, (2005), *Manajemen Prestasi Kerja*, Edisi Pertama, Rajawali, Jakarta.
- Fleishman, (1953), *The Measurement of Leaderships Attitudes in Industry*, Journal of Applied Psychology.

- Gibson, et.al., (2004), *Organisasi dan Manajemen*, Perilaku, Struktur, dan Proses, Edisi keempat, Erlangga, Jakarta.
- Gomes, C.F., (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Gordon, T., (2005), *Menjadi Pemimpin Efektif*, Diterjemahkan oleh Alex Tri Kantjono W., PT. Gramedia, Jakarta.
- Gujarati, Damodar, (1995), *Basic Economics*, 3rd edision, Mc Graw Hill International, New York.
- Hasibuan, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Hersey dan Blanchard, (2002), *Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Agus Dharma, Erlangga, Jakarta.
- Likert, 1961, *New Pattern of Management*, Mc Graw-Hill, New York.
- Lopez, (2002), *A Test of The Self Consistency Theory of The Job Performance Job Satisfaction Relationships*. Academy of Management Journal. Vol. 25 No. 2.
- Mitchell, Larson, (1988), *People in Organization, And Introduction to Organizational Behavior*, Third Edition, Mc Geaw-Hill Book Company, New York.
- Rao, (2006), *Performance Appraisal Theory and Practice*, Diterjemahkan oleh L. Mulyana, *Penilaian Prestasi Kerja, Teori dan Praktek*, Seri Manajemen No. 125, Penerbit PT. Gramedia, Jakarta.
- Robbins, (2000), *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi Aplikasi*, Alih bahasa Hadyana Pujaatamaka, PT. Preshalindo, Jakarta.
- Saukah, Ali, (1994), *Reliabilitas Instrumen*, Lokakarya Penelitian Kuantitatif Tingkat Lanjut, IKIP Malang, Malang.
- Setyadin, Bambang, (1994), *Analisis Instrumen*, Lokakarya Penelitian Kuantitatif Tingkat Lanjut, IKIP Malang, Malang.
- Shartle, (1956), *Executive Performance and Leadership Engelwood Cliffs*, New York, Prentice Hall.
- Siagian, Sondang P., (2005), *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Steers, (1977), *Antecedent and Ourcomes of Organizational Commitment Administrative Science*, Quartely, 22 (1).
- Stogdill, (1974), *Handbook of Leadreship*, Free Press, New York.
- Swasto, Bambang, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Unibraw, Malang.
- Thoha, Miftah, (2005), *Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Winardi, (2000), *Kepemimpinan dalam Manajemen*, PT., Rineka Cipta, Jakarta.