



Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas Sosial Provinsi Maluku

Rusmin Haupea^{1*}, Normawaty¹, Josef A. Ufie¹

¹ Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik, Universitas Pattimura, Indonesia

*Corresponding author email: rusminunpatti@mail.com

Article Info

Article history:

Received Oktober24, 2024

Approved Desember 26, 2024

Keywords:

Gaya Kepemimpinan, Peran Kepemimpinan, Kebudayaan dan Sosial.

ABSTRACT

This research aims to determine the Leadership Style of the Head of the Social and Cultural Office of Maluku Province. The population in this study consists of all employees at the Maluku Provincial Office who do not hold Structural and Functional positions, totaling 35 people. Sample selection was conducted using simple random sampling with consideration of a homogeneous population. Based on the analysis of the research results, the leadership of the Head of the Social Service of Maluku Province, which is oriented towards task dimensions according to the respondents' answers, shows the highest proportion in item 3 with an average of 19.00 respondents in the agree category, and the second highest proportion is in item 4 with an average of 12.43 respondents in the strongly agree category. This data indicates that the majority of respondents stated that with the leadership role of the Head of the Maluku Provincial Social Service oriented towards task dimensions, employees are already satisfied and assess that the Head of the Service has sufficient ability to perform his role as a leader.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas Sosial dan Kebudayaan Propinsi Maluku, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Dinas Provinsi Maluku yang tidak menduduki jabatan Struktural dan jabatan Fungsional adalah ebanyak 35 orang. Penarikan sampel dilakukan dengan *simple random sampling* (acak sederhana) dengan pertimbangan anggota populasi homogen. Berdasarkan analisis hasil penelitian kepemimpinan Kepala Dinas Sosial Propinsi Maluku yang berorientasi pada dimensi tugas berdasarkan jawaban responden menunjukkan proporsi tertinggi pada butir ke-3 rata – rata sebanyak 19,00 responden dengan kategori setuju dan proporsi tertinggi ke-2 terdapat pada butir pertanyaan ke-4 rata – rata sebanyak 12,43 responden dengan kategori sangat setuju. Data ini memberikan indikasi bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa dengan peran kepemimpinan Kepala Dinas Sosial Propinsi Maluku yang berorientasi pada dimensi tugas, pegawai sudah merasa puas dan menilai Kepala Dinas mempunyai kemampuan yang cukup dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin.

Copyright © 2024, The Author(s).

This is an open access article under the CC-BY-SA license



How to cite: Rusmin, Normawaty., & Ufie, J. A. (2024) Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas Sosial Provinsi Maluku. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 5(4), 2697-2710. <https://doi.org/10.55681/jige.v5i4.3519>

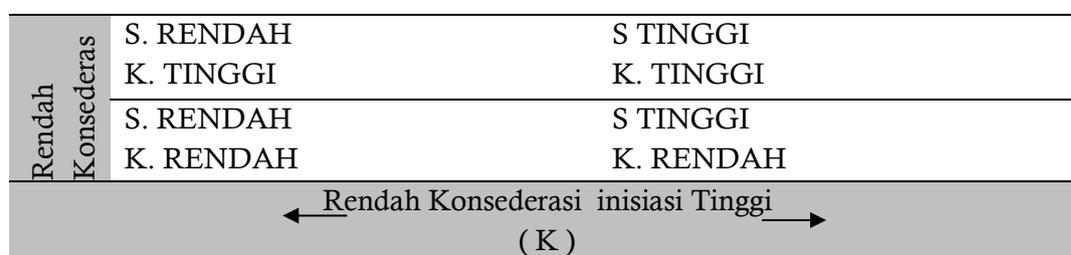
PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi organisasi karena kepemimpinan merupakan unsur yang utama dalam mencapai tujuan organisasi Artinya kepemimpinan yang efektif menjadi faktor kunci keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, yaitu bagaimana seorang pemimpin itu menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinan dengan baik, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Kepemimpinan yang efektif, yang bergairah dan imajinatif akan dapat membuat karyawan merasa ikut memiliki perusahaan, sehingga karyawan mau dan mampu untuk bertanggung jawab secara menyeluruh. Adapun temuan penelitian yaitu perlu kualitas pelayanan (Wance, 2022), akuntabilitas pelayanan publik (Herizal, dkk., (2020), teknologi informasi (Ekram, dkk., 2022), kinerja pemerintah (Suhu, dkk., 2023).

Dinas Sosial dan Kebudayaan, sebagai lembaga pemerintah yang ada di daerah yang mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan pendidikan di daerah mempunyai tugas yang strategis terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia. Mengingat, kualitas pendidikan di Indonesia masih sangat memprihatinkan. Keberadaan dan perkembangan Dinas Sosial pada dasarnya mendapat tanggapan yang positif dari masyarakat, terhadap tugas yang berat yang dihadapi untuk mengatasi masalah pendidikan. Oleh karena itu sangat beralasan apabila Dinas Sosial mendapatkan kedudukan yang tinggi bagi peningkatan sumber daya manusia. Kedudukan tersebut mencerminkan pengakuan dan harapan masyarakat terhadap peningkatan kualitas pendidikan nasional.

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting yang mempengaruhi kinerja organisasi karena kepemimpinan merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Gitasudarmono (1997), kepemimpinan secara umum diartikan sebagai unsur proses mempengaruhi aktivitas individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Sutarto (1991), sebaliknya, mengartikan kepemimpinan sebagai serangkaian aktivitas terstruktur berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu dan berusaha bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Aspek ini dapat memperkuat temuan yaitu perlu adanya transparansi pelayanan (Irmawati, 2022), perlu adanya peran pemerintah (Pellu, dkk., 2023), pengaruh motivasi dalam bekerja (Kasmaludin, dkk, 2023).

Berdasarkan hasil penelitian (Wahjosumidjo, 1985:61) Ada beberapa hasil perilaku kepemimpinan yang merupakan kecenderungan perbuatan seorang pemimpin dalam aktivitas kepemimpinan. Kecenderungan dimaksud mengarah pada dua hal yaitu konsiderasi dan struktur inisiasi. Kecenderungan ke arah dua hal tersebut dapat dilukiskan dengan gambar sebagai berikut :



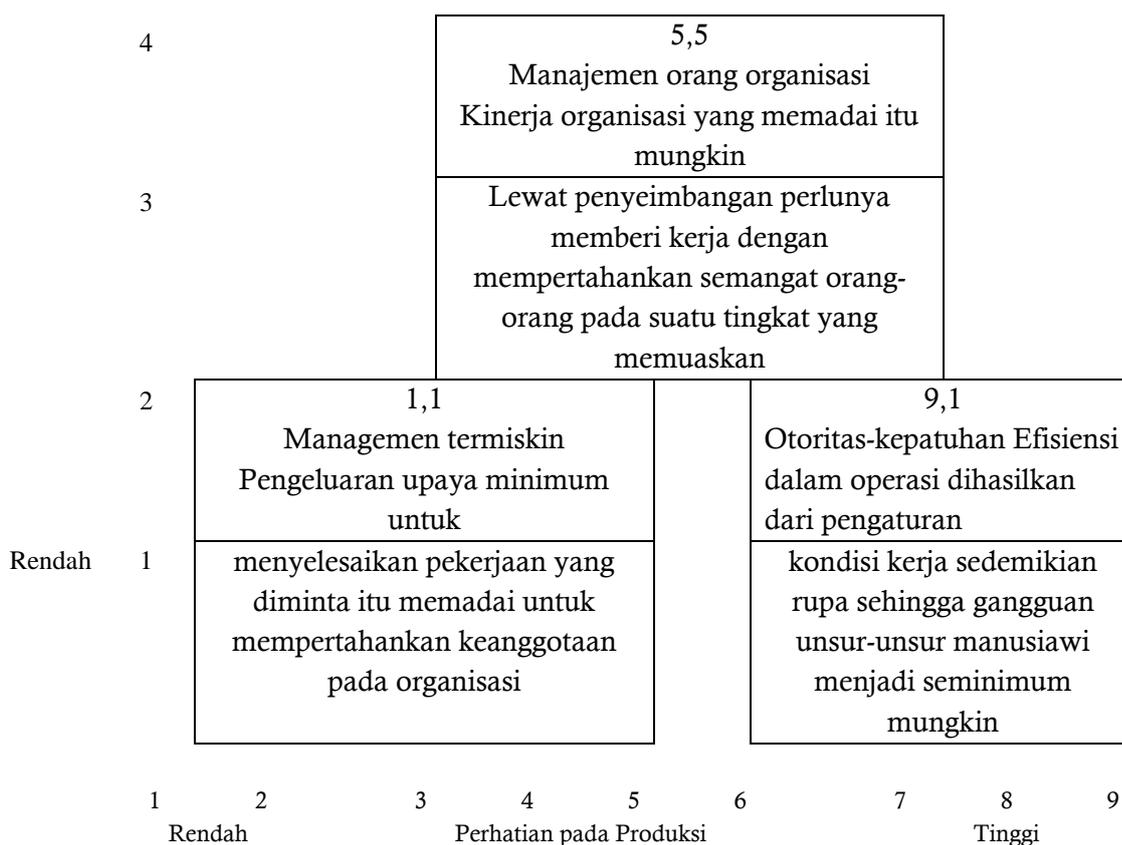
Kecenderungan tersebut mempunyai ciri-ciri masing-masing yakni. Pemimpin dalam mewujudkan peranan kepemimpinannya secara integral, akan menyebabkan terjadinya atau

berlangsungnya aktivitas kepemimpinan. Apabila aktivitas kepemimpinan dipilah-pilah, maka akan terlihat gaya kepemimpinan sebagai komponen kepemimpinan dan gaya kepemimpinan inilah yang ikut menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan (Kartono, 2008). Gaya kepemimpinan itu memiliki tiga pola dasar : (1). Gaya kepemimpinan yang berpola mementingkan pelaksanaan tugas. (2). Gaya kepemimpinan yang berpola mementingkan pelaksanaan hubungan kerja sama. (3). Gaya kepemimpinan yang berpola mementingkan hasil yang dapat dicapai. (4). Gaya Kepemimpinan Kontinum. (5). Gaya Managerial Grid. Salah satu usaha yang terkenal dalam rangka mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam manajemen ialah *manajerial grid*, yang dikenalkan oleh Robert R. Blake dan Jane S. Mouton. Dalam pendekatan gaya ini, manajer berhubungan dengan dua hal yaitu produksi di satu pihak dan orang-orang di pihak lain. Ada empat gaya kepemimpinan yang dikelompokkan sebagai gaya yang ekstrem, sedangkan lainnya hanya satu gaya yang dikatakan ditengah-tengah gaya ekstrem yaitu :

Pada Grid 1.1, yaitu Pemimpin menghindarkan segala bentuk tanggung jawab. Seta Perhatian memimpin terhadap hubungan kerja atau bawahan (H) maupun terhadap pekerjaan (T) sangat kurang. Pada Grid 9.9, yaitu Manajer mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi untuk memikirkan baik produksi maupun orang-orang yang bekerja dengannya. Manajer yang termasuk grid ini dapat dikatakan sebagai “manajer tim” yang riil (*the real team manager*). Dia mampu untuk memadukan kebutuhan produksi dengan kebutuhan orang-orang secara individu. Selain itu pada Grid 1.9 yaitu Manajer mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi untuk selalu memikirkan orang-orang yang bekerja dalam organisasinya, tetapi pemikiran kepada produksi yang lemah. Manajer semacam ini sering dinamakan pemimpin klub (*the country club management*). Pada Grid 9.1, manajer hanya mau memikirkan tentang usaha peningkatan efisiensi pelaksanaan kerja dan tidak mempunyai atau hanya sedikit rasa tanggung jawabnya pada orang-orang yang bekerja dalam organisasinya. Manajer dalam grid ini menjalankan tugas secara otokratis (*autocratic task managers*). Serta pada Grid 5.5, merupakan gaya yang berada ditengah-tengah. Dalam hal ini manajer mempunyai pemikiran yang medium baik pada produksi maupun pada orang-orang. Kelima grid tersebut amat bermanfaat untuk mengetahui dan mengenal macam-macam gaya kepemimpinan seorang manajer. Kelima gaya tersebut diterangkan secara jelas dalam.

Gambar 1. Kisi Manajerial (Managerial Grid)

Tinggi	9	1,9	9,9
	8	Manajemen country club Perhatian yang bijaksana pada kebutuhan manusia akan hubungan yang	Manajemen tim penyelesaian kerja yang berasal dari orang-orang yang berkomitmen,
	7	Memuaskan menyebabkan terjadinya suatu atmosfer organisasi dan tempo kerja yang ramah dan nyaman	Saling tergantung lewat suatu taruhan bersama dalam tujuan organisasi melahirkan hubungan
Perhatian pada orang	6		Kepercayaan dan penghargaan.
	5		



Sumber : R.R. Blake dan J.S. Mouton, *The managerial Grid* dikutip oleh Robbins (1996).

Dalam kehidupan manusia banyak kita temui kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu, yang dilakukan oleh beberapa orang dalam berbagai kegiatan yang terarah pada tujuan, yang lebih mudah dicapai dari pada jika dikerjakan sendiri. Keseluruhan proses kerja sama itu dinamakan organisasi. Di dalam organisasi tersebut pasti memerlukan seseorang untuk menempati posisi sebagai pimpinan/pemimpin (*leader*), yang melaksanakan tugas kepemimpinan. Jadi pemimpin adalah orangnya dan kepemimpinan (*leadership*) adalah kegiatannya (Nawawi, 1993).

METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif. Dimana lokasi penelitian berada pada Dinas Sosial Provinsi Maluku. Populasi adalah semua Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Dinas Sosial Provinsi Maluku yang tidak menduduki jabatan Struktural dan jabatan Fungsional adalah sebanyak 35 orang yang langsung ditetapkan sebagai sampel. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif artinya dari data yang diperoleh melalui penelitian tentang gaya kepemimpinan Kepala Dinas dilaporkan apa adanya kemudian dianalisis secara deskriptif untuk mendapatkan gambaran mengenai fakta yang ada. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk memperoleh data-data kuantitatif dengan bantuan tabel frekuensi, dengan 4 kategori jawaban yaitu jawaban a, b, c dan d. dengan teknik analisis kategori rata – rata jawaban dengan menganalisis aspek sebagai berikut :

- 1 = Tidak setuju atau kategori tidak diharapkan
- 2 = Kurang setuju atau kategori kurang diharapkan
- 3 = Setuju atau kategori diharapkan
- 4 = Sangat setuju atau Kategori sangat diharapkan

Untuk memberikan pengertian dan gambaran yang jelas mengenai variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka perlu ditetapkan konsep operasional sebagai berikut : (a). Kepemimpinan adalah merupakan rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi tingkah laku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. (b). Gaya Kepemimpinan adalah merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam memerankan fungsi-fungsi kepemimpinan dengan baik sekaligus dapat membawa para bawahannya untuk melakukan tugas-tugasnya dengan seluruh kemampuan yang dimiliki. Indikator yang digunakan adalah : (1). Dimensi tugas, terdiri dari (a). Perhatian pada tugas pekerjaan. (b). Penyelesaian tugas dengan baik, (c). Waktu Penyelesaian tugas, (d). Penilaian terhadap bawahan berdasarkan hasil kerja. Sedangkan pengukuran yang digunakan adalah : Sangat setuju (4), Setuju (3), Kurang setuju (2), Tidak setuju (1). (2). Dimensi hubungan kerja, terdiri dari, (a). Perhatian pada hubungan kerja. (b). Terciptanya hubungan yang baik. (c). Adanya komunikasi. Sedangkan aspek pengukuran yang digunakan adalah : Sangat setuju (4), Setuju (3), Kurang setuju (2), Tidak setuju (1). serta (3). Dimensi efektivitas yaitu (a). Tercapainya tujuan, (b). Kepuasan dalam bekerja, (c). Pengukuran yang digunakan adalah: Sangat setuju (4), Setuju (3), Kurang setuju (2), Tidak setuju (1).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi organisasi karena kepemimpinan merupakan unsur yang utama dalam mencapai tujuan organisasi.

Salah satu peran seorang kepala adalah sebagai pemimpin karena kepemimpinan merupakan sifat dan ciri kepribadian yang membedakan pemimpin dan pengikutnya, kepemimpinan sebagai tingkah laku atau perbuatan pemimpin dan kepemimpinan berkaitan dengan hasil dan pelaksanaan kerja serta kepuasan kerja. Kepemimpinan yang efektif merupakan hasil dan kombinasi yang tepat antara situasi yang menyenangkan dan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan sebagai norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat. Dari pemahaman ini maka gaya kepemimpinan dapat dimaknakan sebagai cara, pendekatan dan perlakuan yang diberikan oleh seorang pemimpin dalam usaha mempengaruhi atau menyesuaikan persepsinya dengan persepsi orang-orang yang dipimpinnya dalam berbagai situasi kepemimpinan.

Berorientasi pada Dimensi Tugas (*task orientation*)

Dimensi ini pimpinan mengutamakan penyelesaian tugas/pekerjaan sebaik mungkin, baik kualitas, kuantitas maupun ketepatan waktu penyelesaian.

Tabel 1. Tanggapan responden terhadap Dimensi Tugas Kepala Dinas Sosial Provinsi Maluku

No.	Item Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden				TOTAL
		1	2	3	4	
		F	F	F	F	
1	2	3	4	5	6	7
1	Dalam pelaksanaan tugas mampu mencapai sasaran		1	18	16	35
2	Mengutamakan penyelesaian tugas/pekerjaan sebaik mungkin		3	16	16	35
3	Pimpinan selalu menjelaskan program-program yang akan dilaksanakan	1	2	18	14	35
4	Pimpinan memberikan arahan yang jelas dalam pelaksanaan tugas	-	2	14	19	35
5	Pimpinan membagi tugas berdasarkan keahlian dan kemampuan para pegawai	2	7	23	3	35
6	Pimpinan mendelegasikan tugas, wewenang dan tanggung jawab pada pegawai secara terstruktur	1	4	22	8	35
7	Mengutamakan penyelesaian tugas/pekerjaan sebaik mungkin		2	22	11	35
Jumlah Rata-Rata		0,57	3,00	19,00	12,43	

Sumber : Data primer setelah diolah, 2024

Keterangan :

- 1 = Tidak Setuju
- 2 = Kurang Setuju
- 3 = Setuju
- 4 = Sangat Setuju

Berdasarkan diatas tampak menunjukkan bahwa pimpinan dalam melaksanakan tugas mampu mencapai sasaran. Hal ini ditunjukkan oleh tanggapan dengan jumlah 1 responden menyatakan kurang setuju berjumlah 18 responden menyatakan setuju, dan berjumlah 18 responden menyatakan sangat setuju. Jadi sebagian besar responden menyatakan bahwa

pimpinan dalam melaksanakan tugas mampu mencapai sasaran yang ingin dicapai. Pencapaian sasaran tersebut karena Kepala Dinas selalu mengutamakan penyelesaian tugas atau pekerjaan sebaik mungkin yang sesuai dengan perencanaan dan standar yang ditetapkan. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden yang menyatakan setuju berjumlah 3 responden menyatakan setuju berjumlah 16 responden serta yang menyatakan sangat setuju berjumlah 16 responden. Jadi sebagian besar responden menyatakan bahwa Kepala Dinas Sosial Provinsi Maluku selalu mengutamakan terhadap penyelesaian tugas sebaik mungkin. Selanjutnya salah satu upaya pencapaian sasaran juga dikarenakan Kepala Dinas selalu menjelaskan setiap program-program yang akan dilaksanakan kepada pegawai. Hal ini dapat dilihat dari Tabel 1 diatas yang menunjukkan 1 responden menyatakan tidak setuju, 2 responden menyatakan kurang setuju, 18 responden menyatakan setuju dan sebanyak 14 responden menyatakan sangat setuju. Jadi hampir sebagian besar responden yang menyatakan bahwa Kepala Dinas selaku pimpinan selalu menjelaskan setiap program-program kegiatan yang akan dilaksanakan pada organisasi kepada para pegawai.

Hal ini dilakukan dengan memberikan arahan yang jelas kepada pegawai dalam pelaksanaan tugas juga merupakan salah satu alasan pencapaian sasaran. Tabel 1 di atas juga menunjukkan tanggapan responden terhadap perhatian Kepala Dinas dalam memberikan pengarahan kepada pegawai dalam pelaksanaan tugas yaitu sebanyak 2 responden yang menyatakan kurang setuju, 14 responden menyatakan setuju dan 19 responden menyatakan sangat setuju. Jadi hampir sebagian besar responden yang menyatakan bahwa besarnya perhatian Kepala Dinas dalam dimensi tugas dengan memberikan pengarahan yang jelas, sedetail mungkin kepada pegawai tentang apa, bagaimana, kapan dan dimana melaksanakan tugas agar pegawai dapat memahami dengan mudah pekerjaan yang akan dijalankan sehingga para pegawai dapat bekerja dengan efisien dan efektif.

Begitu juga halnya dalam pembagian tugas, Kepala Dinas selaku Pimpinan membagi tugas berdasarkan keahlian dan kemampuan para pegawai. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 2 diatas yang menunjukkan tanggapan responden yaitu sebanyak 2 responden yang menyatakan tidak setuju dengan hal tersebut, 7 responden menyatakan kurang setuju, 23 responden menyatakan setuju dan 3 responden menyatakan sangat setuju. Sebagian besar responden menyatakan bahwa tugas yang dibagi kepada para pegawai berdasarkan tingkat keahlian dan kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut. Sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Pimpinan dalam mendelegasikan tugas, wewenang dan tanggung jawab pada pegawai dilakukan secara terstruktur. Hal ini dapat dilihat tanggapan responden pada Tabel 2 yang menunjukkan bahwa sebanyak 1 responden menyatakan tidak setuju, 4 responden menyatakan kurang setuju, 22 responden menyatakan setuju dan 8 responden yang menyatakan sangat setuju. Jadi responden sebagian besar menyatakan adanya pendelegasian tugas, wewenang dan tanggung jawab dilakukan secara terstruktur oleh Kepala Dinas kepada pegawai. Sehingga pencapaian sasaran dapat dilihat dengan jumlah atau volume pekerjaan yang dihasilkan sudah sesuai dengan skala prioritas organisasi. Berdasarkan Tabel 2 diatas dapat dilihat tanggapan responden terhadap pencapaian volume pekerjaan berdasarkan skala prioritas organisasi yaitu sebanyak 2 responden menyatakan kurang setuju, 22 responden menyatakan setuju dan 11 responden menyatakan sangat setuju. Jadi sebagian besar responden menyatakan bahwa volume pekerjaan yang dihasilkan sudah sesuai dengan skala prioritas organisasi Dinas Sosial Provinsi Maluku.

Berdasarkan Tabel 2 di atas maka dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan Kepala Dinas Sosial Provinsi Maluku yang berorientasi pada dimensi tugas berdasarkan jawaban responden menunjukkan proporsi tertinggi pada butir ke 3 rata – rata sebanyak 19 responden dengan kategori setuju dan proporsi tertinggi ke 2 terdapat pada butir pertanyaan ke 4 rata – rata sebanyak 12,43 responden dengan kategori sangat setuju. Data ini memberikan indikasi bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa dengan gaya kepemimpinan Kepala Dinas Sosial Provinsi Maluku yang berorientasi pada dimensi tugas, pegawai sudah merasa puas dan menilai Kepala Dinas mempunyai kemampuan yang cukup dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin.

Berorientasi pada dimensi hubungan kerja (*relationship orientation*)

Pada dimensi ini lebih mengutamakan terciptanya hubungan yang baik antara manusia atau sangat memikirkan faktor manusia. Untuk menganalisis sejauh mana Kepala Dinas membangun dan membina hubungan kerja dengan bawahan dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Dimensi Hubungan Kerja Kepala Dinas Sosial Provinsi Maluku

No.	Item Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden				TOTAL
		1	2	3	4	
		F	F	F	F	
1	2	3	4	5	6	7
1	Membina hubungan yang hangat dan bersahabat dengan para pegawai		1	12	22	35
2	Memberikan kepercayaan kepada bawahan		2	22	11	35
3	Tanggap terhadap kesukaran yang dialami oleh bawahan		5	17	13	35
4	Mampu menyelesaikan konflik yang terjadi		3	23	9	35
5	Mampu menciptakan persatuan dalam organisasi	1	3	20	11	35
6	Menyelenggarakan rapat unit kerja secara rutin untuk meningkatkan kerjasama dan rasa saling percaya diantara unit kerja		2	15	18	35
Jumlah Rata- Rata		0,14	2,29	15,57	12,00	

Sumber : Data primer setelah diolah 2024

Terciptanya hubungan yang baik merupakan salah satu upaya dalam melakukan hubungan kerja. Kepala Dinas dalam menciptakan hubungan kerja perlu membina hubungan yang hangat dan bersahabat dengan para pegawai. Harmonisasi dalam bekerja sangat ditentukan oleh tingkat keakraban antara pimpinan dengan pegawai. Bahkan proses pencapaian tujuan organisasi lebih cepat melalui kepemimpinan yang bersahabat terhadap semua pegawai.

Hubungan yang hangat dan bersahabat dengan para pegawainya, 1 responden menyatakan kurang setuju, 12 responden menyatakan setuju dan 22 responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Jadi sebagian besar responden menyatakan bahwa Kepala Dinas selaku pimpinan membina hubungan yang hangat dan bersahabat dengan para pegawai dengan menempatkan pegawai sebagai mitra kerja bukan sebagai bawahan serta sebagai satu kesatuan tim kerja. Dalam membina hubungan dapat dicapai dengan memberikan kepercayaan kepada bawahan. 2 responden menyatakan kurang setuju dengan pernyataan tersebut, 22 responden menyatakan setuju dan 11 responden menyatakan sangat setuju. Jadi sebagian besar responden menyatakan bahwa Kepala Dinas memberikan kepercayaan kepada pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sehingga pegawai memiliki tanggung jawab terhadap kepercayaan yang diberikan oleh pimpinan.

Empati dari pimpinan terhadap masalah atau kesukaran yang dialami oleh bawahan. Berikut ini tanggapan responden pada tabel 2 menunjukkan adanya perhatian Kepala Dinas selaku pimpinan terhadap kesukaran yang dialami oleh bawahan, yaitu sebanyak 5 responden yang menyatakan kurang setuju, 17 responden menyatakan setuju dan 13 responden yang menyatakan sangat setuju. Jadi sebagian besar responden menyatakan bahwa Kepala Dinas memberikan perhatian terhadap masalah atau kesukaran yang dihadapi oleh bawahan dengan mendengarkan dan membantu sebisa mungkin kesukaran tersebut. Selain memberikan perhatian yang lebih kepada bawahan juga pimpinan dituntut untuk mampu menyelesaikan konflik yang terjadi dalam organisasi. Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan bahwa kemampuan Kepala Dinas dalam menyelesaikan konflik yang dapat dilihat dari tanggapan responden yaitu sebanyak 3 responden menyatakan kurang setuju, 23 responden menyatakan setuju, 9 responden menyatakan sangat setuju. Jadi sebagian besar responden menyatakan bahwa Kepala Dinas mampu menyelesaikan konflik yang terjadi dalam organisasi tetapi terkadang tidak semua konflik dapat diselesaikan dengan baik karena tergantung dari sumber dan penyebab konflik itu sendiri. Bahkan terkadang ada konflik yang terselesaikan tanpa adanya campur tangan dari Kepala Dinas.

Dengan adanya penanganan yang baik terhadap konflik terjadi maka dapat menciptakan persatuan dalam organisasi. Untuk itulah diperlukan peranan Kepala Dinas sebagai pimpinan dalam menciptakan persatuan dalam organisasi. Berikut ini tanggapan responden terhadap kemampuan Kepala Dinas dalam menciptakan persatuan dalam organisasi dapat dilihat pada tabel 2 yang menunjukkan bahwa sebanyak 1 responden menyatakan tidak setuju, 3 responden menyatakan kurang setuju, 20 responden menyatakan setuju dan 11 responden menyatakan sangat setuju. Tampak sebagian besar responden menyatakan bahwa Kepala Dinas mampu menciptakan persatuan dalam organisasi, namun ada sebagian kecil juga yang menyatakan kurang mampu. Agar tercipta persatuan dalam organisasi maka Kepala Dinas perlu juga menyelenggarakan rapat unit kerja secara rutin untuk meningkatkan kerja sama dan rasa saling percaya diantara unit kerja. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden pada tabel 2 di atas yang menunjukkan sebanyak 2 responden menyatakan kurang setuju, 15 responden menyatakan setuju dan 18 responden menyatakan sangat setuju. Jadi sebagian besar responden menyatakan bahwa Kepala Dinas selalu menyelenggarakan rapat unit kerja yang dilakukan secara rutin untuk meningkatkan kerja sama dan rasa saling percaya diantara unit kerja.

Berdasarkan tabel 2 di atas maka Gaya kepemimpinan Kepala Dinas Sosial Provinsi Maluku yang berorientasi pada dimensi hubungan kerja jawaban responden menunjukkan proporsi tertinggi pada butir ke 3 rata – rata sebanyak 15,57 responden dengan kategori setuju

dan proporsi tertinggi ke 2 terdapat pada butir pertanyaan ke 4 yaitu rata – rata sebanyak 12,00 responden dengan kategori sangat setuju. Data ini memberikan indikasi bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa dengan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada dimensi hubungan kerja, pegawai sudah merasa puas dan menganggap bahwa Kepala Dinas mempunyai kemampuan yang cukup untuk kepemimpinannya.

Berorientasi pada Dimensi Efektivitas (*effectiveness orientation*)

Dimensi ini mengutamakan terciptanya peningkatan produktivitas melalui kerja sama antar manusia yang serasi dan didasari oleh kepuasan manusia yang terlibat dalam kegiatan. Untuk dimensi ini berikut tanggapan responden.

Tabel 3. Tanggapan Responden terhadap Dimensi Efektivitas Kepala Dinas Sosial Provinsi Maluku

No.	Item Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden				TOTAL
		1	2	3	4	
		F	F	F	F	
1	2	3	4	5	6	7
1	Tersedianya kelengkapan sarana dan prasarana.	1	13	16	5	35
2	Menganggap bahwa hasil yang dicapai merupakan ukuran keberhasilan		2	23	10	35
3	Dalam memberikan tugas, pimpinan tidak melihat siapa orangnya, melainkan pada hasil yang dicapai	1	3	19	12	35
4	Motivasi pada pegawai		6	16	13	35
5	Memberikan pujian atas pekerjaan yang telah dilakukan secara cepat dan tepat.		9	15	11	35
6	Memberikan bonus atas prestasi yang telah dicapai.	2	2	20	11	35
Jumlah Rata- Rata		0,57	5,00	15,57	8,86	

Sumber : Data primer setelah diolah 2024

Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai maka perlu ditunjang dengan ketersediaan kelengkapan sarana dan prasarana. Berikut ini tanggapan responden berdasarkan Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa tersedianya kelengkapan sarana dan prasarana yaitu sebanyak 1 responden menyatakan tidak setuju, 13 responden menyatakan kurang setuju, 16 responden menyatakan setuju dan 5 responden bahwa ada ketersediaan sarana dan prasarana. Jadi sebagian besar responden menyatakan bahwa untuk menunjang efektivitas maka disediakan kelengkapan sarana dan prasarana penunjang, tapi ada juga sebagian yang menyatakan sudah tersedia tetapi belum memadai. Dengan tersedianya fasilitas, sarana dan prasarana penunjang

maka hasil yang dicapai akan lebih efektif dan menjadi ukuran keberhasilan. Untuk itu berikut tanggapan responden terhadap anggapan pimpinan bahwa hasil yang dicapai merupakan ukuran keberhasilan, yaitu sebanyak 2 responden menyatakan kurang setuju, 23 responden menyatakan setuju dan 10 responden menyatakan sangat setuju. Dengan demikian maka sebagian besar responden setuju dengan anggapan pimpinan bahwa hasil yang dicapai merupakan ukuran keberhasilan karena ukuran kinerja merupakan hasil akhir dari kegiatan.

Untuk menunjang efektivitas maka dalam memberikan tugas, pimpinan tidak melihat siapa orangnya, melainkan pada hasil yang dicapai. Hal ini terlihat pada Tabel 3 di atas, tanggapan responden sebanyak 1 responden menyatakan tidak setuju, 3 responden menyatakan kurang setuju, 19 responden menyatakan setuju dan 12 responden menyatakan sangat setuju. Jadi sebagian besar responden menyatakan bahwa dalam pemberian tugas Kepala Dinas tidak melihat siapa orangnya tetapi pada hasil yang dicapai. Tetapi ada juga yang menyatakan bahwa dalam pemberian tugas terkadang pimpinan memilih pegawai yang akan melaksanakan tugas tersebut. Untuk itu diperlukan peran pimpinan untuk memotivasi pegawai agar bisa berprestasi sebaik-baiknya. Berikut ini tanggapan responden terhadap kemampuan Kepala Dinas dalam mendorong pegawai untuk berprestasi yang dapat dilihat pada Tabel 3 di atas yaitu sebanyak 6 responden menyatakan kurang setuju, 16 responden menyatakan setuju dan 13 responden menyatakan sangat setuju. Dengan demikian menunjukkan sebagian responden mendapat dorongan dari pimpinan untuk berprestasi namun ada juga responden yang kurang mendapat dorongan dari pimpinan untuk berprestasi sebaik-baiknya.

Selain memotivasi pegawai maka pimpinan perlu juga kiranya memberikan penghargaan kepada pegawai dengan memberikan pujian atas pekerjaan yang telah dilakukan secara cepat dan tepat. Berdasarkan Tabel 3 di atas berikut ini tanggapan responden terhadap pemberian pujian atas pekerjaan yang telah dilakukan yaitu sebanyak 9 responden menyatakan kurang setuju, 15 responden menyatakan setuju dan 11 responden menyatakan sangat setuju. Jadi sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka diberikan pujian dari pimpinan atas pekerjaan yang telah dilakukan secara cepat dan tepat namun ada juga yang menyatakan kurang mendapat pujian dari pimpinan. Salah satu bentuk penghargaan yang diberikan oleh pimpinan yaitu dengan memberikan bonus atas prestasi yang telah dicapai. Berikut ini tanggapan responden berdasarkan Tabel 3 di atas mengenai adanya pemberian bonus dari pimpinan atas prestasi yang dicapai yaitu sebanyak 2 responden menyatakan tidak setuju, 2 responden menyatakan kurang setuju sebanyak 20 responden menyatakan setuju dan 11 responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan memperoleh penghargaan dengan adanya pemberian bonus atas prestasi yang telah dicapai tapi terkadang ada juga yang kurang atau tidak memperoleh bonus berdasarkan prestasinya.

Berdasarkan Tabel 3 di atas menunjukkan Gaya kepemimpinan Kepala Dinas Sosial Provinsi Maluku yang berorientasi pada dimensi efektivitas dengan merujuk jawaban responden menunjukkan proporsi tertinggi butir ke 3 yakni rata – rata sebanyak 15,57 responden dengan kategori setuju dan proporsi tertinggi ke 2 terdapat pada butir pertanyaan ke 4 dengan rata – rata sebanyak 8,86 responden dengan kategori sangat setuju. Data ini memberikan indikasi bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa dengan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada dimensi efektivitas, pegawai sudah merasa puas dan menganggap bahwa Kepala Dinas mempunyai kemampuan yang cukup untuk menjalankan perannya sebagai pimpinan.

Interpretasi Data Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas**Tabel 4. Interpretasi Data Analisis Gaya Kepemimpinan**

NO	DIMENSI KEPEMIMPINAN	TKT JAWABAN RESPONDEN				
		1	2	3	4	
		F	F	F	F	
1	2	3	4	6	7	
1	Dimensi Tugas (<i>task orientation</i>)	0,57	3,00	19,00	12,43	
2	Dimensi hubungan kerja (<i>relationship orientation</i>)	0,14	2,29	15,57	12,00	
3	Dimensi Efektivitas (<i>effectiveness orientation</i>)	0,57	5,00	15,57	8,86	

Dimensi Tugas (*task orientation*)

Berdasarkan tabel 1 di atas maka dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan Kepala Dinas Sosial Provinsi Maluku yang berorientasi pada dimensi tugas berdasarkan jawaban responden menunjukkan proporsi tertinggi pada butir ke 3 rata – rata sebanyak 19 responden dengan kategori setuju dan proporsi tertinggi ke 2 terdapat pada butir pertanyaan ke 4 rata – rata sebanyak 12,43 responden dengan kategori sangat setuju. Data ini memberikan indikasi bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa dengan gaya kepemimpinan Kepala Dinas Sosial Provinsi Maluku yang berorientasi pada dimensi tugas, pegawai sudah merasa puas dan menilai Kepala Dinas mempunyai kemampuan yang cukup dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin.

Dimensi hubungan kerja (*relationship orientation*)

Berdasarkan tabel 2 diatas maka Gaya kepemimpinan Kepala Dinas Sosial Provinsi Maluku yang berorientasi pada dimensi hubungan kerja jawaban responden menunjukkan proporsi tertinggi pada butir ke 3 rata – rata sebanyak 15,57 responden dengan kategori setuju dan proporsi tertinggi ke 2 terdapat pada butir pertanyaan ke 4 yaitu rata – rata sebanyak 12,00 responden dengan kategori sangat setuju. Data ini memberikan indikasi bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa dengan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada dimensi hubungan kerja, pegawai sudah merasa puas dan menganggap bahwa Kepala Dinas mempunyai kemampuan yang cukup untuk kepemimpinannya

Dimensi Efektivitas (*effectiveness orientation*)

Berdasarkan tabel 3 di atas menunjukkan Gaya kepemimpinan Kepala Dinas Sosial Provinsi Maluku yang berorientasi pada dimensi efektivitas dengan merujuk jawaban responden menunjukkan proporsi tertinggi butir ke 3 yakni rata – rata sebanyak 15,57 responden dengan kategori setuju dan proporsi tertinggi ke 2 terdapat pada butir pertanyaan ke 4 dengan rata – rata sebanyak 8,86 responden dengan kategori sangat setuju. Data ini memberikan indikasi bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa dengan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada dimensi efektivitas, pegawai sudah merasa puas dan menganggap bahwa Kepala Dinas mempunyai kemampuan yang cukup untuk menjalankan perannya sebagai pimpinan.

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan yaitu sebagai berikut (1). Peran kepemimpinan Kepala Dinas Sosial Provinsi Maluku yang berorientasi pada dimensi tugas, pegawai sudah merasa puas dan menilai Kepala Dinas mempunyai kemampuan yang cukup dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin. (2). Peran kepemimpinan yang berorientasi pada dimensi hubungan kerja, pegawai sudah merasa puas dan menganggap bahwa Kepala Dinas mempunyai kemampuan yang cukup untuk kepemimpinannya. (3). Peran kepemimpinan Kepala Dinas Sosial Propinsi Maluku yang berorientasi pada dimensi efektivitas pegawai sudah merasa puas dan menganggap bahwa Kepala Dinas mempunyai kemampuan yang cukup untuk menjalankan perannya sebagai pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Malik Fadjar. (1993). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Cetakan I. Penerbit Aditya Media. Yogyakarta.
- A. Mintorogo. (1997). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. STIA LAN Press. Jakarta.
- Alex S. Nitisemito. (1982). *Manajemen Personalia*. Cetakan III Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Bambang Kusriyanto. (1993). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*; Penerbit Sinar Harapan. Jakarta
- Charles J. Keating. alih bahasa A.M. Mangunhardjana. 1991. *Kepemimpinan Teori dan Pengembangannya*. Penerbit Kanisius; Jakarta.
- Ekram, I., Tuanaya, W., & Wance, M. (2022). Pemanfaatan teknologi informasi dalam pelayanan publik kantor manunggal satu atap provinsi maluku. *Journal of Governance and Social Policy*, 3(1), 1-13.
- Hadari Nawawi, M. Martini Hadari. (1993). *Kepemimpinan Yang Efektif*; cetakan pertama. Gajahmada University Press. Yogyakarta.
- Herizal, H., Mukhrijal, M., & Wance, M. (2020). Pendekatan akuntabilitas pelayanan publik dalam mengikuti perubahan paradigma baru administrasi publik. *Journal of Governance and Social Policy*, 1(1), 24-34.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. (1984). *Manajemen Personalia*. Edisi Ketiga.
- Irmawati, I., Wijaya, A. A. M., & Basir, M. A. (2022). Transparansi Pelayanan Publik dalam Administrasi Kependudukan di Kantor Kelurahan Labalawa Kecamatan Betoambari Kota Baubau. *Journal of Government Science Studies*, 1(2), 50-57.
- Kartini Kartono. (1988). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Cetakan IV. Penerbit CV. Rajawali. Jakarta.
- Kasmaludin, K., Muh, B. A., & Junaid, G. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Selatan. *Journal of Government Science Studies*, 2(1), 14-21.
- Kenneth N. Wexley, Gory A. Yuki, alih bahasa Muh. Sobaruddin. (1992). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Cetakan Kedua. Penerbit P.T. Rineka Cipta. Jakarta.
- La Suhu, B., Ibrahim, A. H., Jafar, A., & Wance, M. (2023). Kinerja Pegawai dalam Pelayanan Logistik Pasca Bencana Pada Kantor BPPD Kabupaten Halmahera Selatan. *Journal of Government Science Studies*, 2(2), 110-123.
- Marselius ST dan Rika Andarika. (2004). *Hubungan Antara Persepsi gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal PSYCHE. Palembang.

- Mahmudi, (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, Yogyakarta.
- Mudrajad Kuncoro, Ph.D., *Metode Riset untuk Bisnis Ekonomi; Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis*, Penerbit : Erlangga.
- Muhadjir Effendy; HU. Republika; 12 Desember (1996); Jakarta.
- M. Ngalm Purwanto. (1987). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*; Cetakan Pertama; Remaja Karya CV. Bandung.
- Michael Amstrong. (1994). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Penerbit PT. Elexmedia Komputindo. Jakarta.
- Moleong, Lexy, J, (2001), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung.
- Nasir, Muhammad. (1999). *Metode Penelitian*. Gahlia Indonesia. Jakarta
- Nasution, S. dan Thomas M. (1999). *Buku Penuntun Membuat Tesis, Skripsi, Desertasi dan Makalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Onong Uchjana Effendi. (1992). *Kepemimpinan dan Komunikasi*. Cetakan IV; Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- Pelu, A., Madubun, J., & Wance, M. (2023). Peran Pemerintah Desa dalam Mewujudkan Good Governance Pada Pemerintah Negeri Hila Kabupaten Maluku Tengah. *Journal of Government Science Studies*, 2(2), 124-139.
- Sanapiah Faisal. (1999). *Format-format Penelitian Sosial*. PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta
- Sondang P Siagian. (2001). *Administrasi Pembangunan*. Cetakan II. Gunung Agung, Jakarta.
- Sinungan, M. (2000). *Produktifitas, Apa dan Bagaimana*. Cetakan Keempat. Bina Aksara, Jakarta.
- Stephen P. Robbins, Alih bahasa Jusuf Udaya, (1994). *Teori Organisasi Struktur, Desain dan Aplikasi*. Edisi 3. Penerbit Arcan; Jakarta.
- Soeharsono Sangir. (1989). *Membangun Manusia Karya*. Penerbit Sinar Harapan Jakarta.
- Suntoyo Yitnosumarto, (1987); *Analisis Regresi dan Korelasi (Teori dan Terapannya)*. Universitas Brawijaya, Malang.
- Sugiono. (2002). *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Tangkilisan, H.N.S., (2005). *Manajemen Publik*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Thoha, Miftah. (1998). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Kelompok Sosial Publik. Yogyakarta.
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. CV Alfabeta. Bandung
- Wahjosumidjo. (1985). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Cetakan Pertama; Penerbit Ghalia Indonesia; Jakarta.
- (1994). *Kiat Kepemimpinan dalam Teori dan Praktek*; Cetakan Pertama; Penerbit Harapan Masa PGRI; Jakarta.
- Waluyo, (2007). *Manajemen Publik (Konsep, Aplikasi dan Implementasinya Dalam Pelaksanaan Otoda)*. CV. Mandar Maju, Bandung.
- Wance, M. (2022). Kualitas Pelayanan Pengelolaan Sampah Masyarakat Di Kota Ambon. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 2(2), 587-598.