

KEPEMIMPINAN KEPALA DINAS DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN MAJALENGKA

Oleh :

H. B. ARIS NURDIANA, Drs., M.Si.

ABSTRAK

Laporan penelitian ini merupakan hasil penelitian yang telah penulis lakukan pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Majalengka. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika masih rendah, hal ini terlihat dari indikator diantaranya, lambatnya proses penanganan Kir, dan penyelesaian surat izin usaha angkutan. Masih terdapat pembuatan laporan pertanggungjawaban secara tertulis masih menggunakan data lama yang terdapat pada laporan sebelumnya tanpa memperhatikan data yang terbaru. Diduga disebabkan oleh kepemimpinan Kepala Dinas belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari indikator antara lain : Pola hubungan kerja antara pimpinan dengan para pegawainya lebih bersifat formal, tegas dan komunikasi bersifat satu arah. Belum maksimalnya perhatian terhadap fasilitas kerja yang dibutuhkan para pegawainya, sehingga pekerjaan yang dihasilkan kurang maksimal. Penulis menduga, masalah tersebut disebabkan kepemimpinan Kepala Dinas belum dilaksanakan secara optimal.

Untuk itu penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dengan mengambil judul "Pelaksanaan Kepemimpinan Kepala Dinas Dalam Upaya Meningkatkan Prestasi kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Majalengka." Adapun yang dijadikan populasinya berjumlah 60 orang, sedangkan yang dijadikan sampel dalam penelitian penulis adalah pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika berjumlah 20 orang. Metode penelitian yang penulis gunakan adalah Metode Deskriptif Analisis. Sedangkan Teknik Pengumpulan Datanya yang penulis gunakan, yaitu; studi kepustakaan, Observasi, Wawancara dan Angket. Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : bahwa Kepala Dinas dalam pelaksanaan Kepemimpinannya belum sepenuhnya berdasarkan teknik-teknik kepemimpinan.

Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil rekapitulasi secara keseluruhan baru mencapai nilai 61,94% dengan predikat "Cukup Baik". Kondisi demikian jelas akan berpengaruh terhadap rendahnya prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Majalengka, dimana secara keseluruhan berdasarkan rekapitulasi hasil tanggapan responden tentang pencapaian prestasi kerja pegawai sebesar 62,50%. dengan predikat "Cukup Baik" Dari uraian tersebut maka Kepemimpinan dengan Prestasi kerja Pegawai terdapat hubungan sebab akibat, hal ini berarti hipotesis yang penulis rumuskan, yaitu "Jika Kepemimpinan Kepala Dinas Dilaksanakan Berdasarkan Pada Teknik-teknik Kepemimpinan, Maka Prestasi kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Majalengka Meningkatkan" dapat diterima kebenarannya.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Otonomi daerah yaitu pemberian hak, wewenang dan kewajiban kepada daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan

dan kepentingan masyarakat setempat baik secara desentralisasi maupun tugas pembantuan. Daerah memiliki posisi yang cukup strategis dan mempunyai kesempatan yang cukup luas untuk berperan seoptimal mungkin dalam membangun daerahnya.

Begitu pula halnya dengan peran dan fungsi Pegawai Negeri Sipil di daerah memiliki posisi penting dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan, sehingga mereka dituntut untuk memiliki kemampuan yang handal, memiliki kualitas sumber daya manusia yang tinggi serta selalu proaktif terhadap tuntutan perkembangan dinamika kehidupan masyarakat di daerah.

Dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah perlu ditunjang dan didukung oleh perangkat daerah yang akan membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya yaitu membantu penyusunan kebijakan dan koordinasi.

Seiring dengan tuntutan perkembangan kehidupan berbangsa dan bernegara yang dijiwai dengan semangat reformasi dan otonomi daerah, Kepala Dinas di wilayah Kabupaten Majalengka dituntut untuk memiliki dan menerapkan kepemimpinan yang mampu mempengaruhi dan menggerakkan para pegawainya agar dapat melaksanakan tugas dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat.

Begitupun halnya dengan Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas, yang berkedudukan dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah yang mempunyai tugas pokok merumuskan, menyelenggarakan, membina dan mengevaluasi urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas desentralisasi dan tugas pembantuan pada bidang perhubungan, Komunikasi dan

Informatika, salah satu upaya yang harus dilakukan oleh seorang Kepala Dinas, dalam rangka melaksanakan tugas pokok tersebut, melalui kepemimpinannya mampu mempengaruhi bawahannya sehingga dalam setiap pola dan tindakan pegawai yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas dapat berjalan sesuai dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Majalengka, ternyata masih ditemui beberapa indikasi masalah yang menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai masih belum maksimal antara lain :

- 1) Lambatnya proses penanganan Kir, dan penyelesaian surat izin usaha angkutan, hal ini berdampak bagi usaha masyarakat pengguna jasa angkutan.
- 2) Masih terdapat pembuatan laporan pertanggungjawaban secara tertulis masih menggunakan data lama yang terdapat pada laporan sebelumnya tanpa memperhatikan data yang terbaru. Hal ini terlihat dari tahun sumber data yang tercantum dalam laporan tersebut.

Indikator masalah tersebut menurut pengamatan penulis, diduga disebabkan oleh kepemimpinan Kepala Dinas belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari indikator sebagai berikut :

1. Pola hubungan kerja antara pimpinan dengan para pegawainya lebih bersifat formal, tegas dan komunikasi bersifat satu arah. Hal ini berdampak kesulitan yang dihadapi pegawai tidak teraspresiasi sehingga masalah tidak bisa dipecahkan. Dengan kata lain belum sepenuhnya komunikasi dilakukan secara persuasif.
2. Belum maksimalnya perhatian terhadap fasilitas kerja yang dibutuhkan para pegawainya, sehingga pekerjaan yang dihasilkan kurang maksimal.

Bertitik tolak dari permasalahan tersebut di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut, yang hasilnya akan dituangkan dalam penelitian yang diberi judul : “Kepemimpinan Kepala Dinas Dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Majalengka”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pelaksanaan kepemimpinan Kepala Dinas dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Majalengka.
2. Bagaimana faktor-faktor yang menjadi penghambat kepemimpinan Kepala Dinas dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Majalengka?
3. Bagaimana upaya-upaya yang dilakukan oleh Kepala Dinas dalam menanggulangi faktor-faktor penghambat tersebut.

Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kepemimpinan Kepala Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Majalengka.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor penghambat kepemimpinan Kepala Dinas dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan
3. Komunikasi dan Informatika Kabupaten Majalengka.
4. Untuk mengetahui upaya-upaya Kepala Dinas dalam menanggulangi faktor-faktor penghambat tersebut.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Secara Teoritis :

- a. Secara teoritis, dapat dijadikan bahan referensi bacaan dan menambah Kepustakaan serta berguna untuk menambah pengetahuan tentang teori Kepemimpinan dalam hubungannya meningkatkan prestasi kerja pegawai pada suatu organisasi.
- b. Penelitian ini akan menambah ilmu pengetahuan penulis tentang teori Kepemimpinan dan prestasi kerja pegawai dan bagaimana hubungannya dari kedua teoritersebut.

2. Manfaat Secara Praktis

- a. Untuk memberikan masukan bagi organisasi atau instansi terkait tentang kepemimpinan Kepala Dinas dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Majalengka. untuk menentukan langkah perbaikan selanjutnya.
- b. Bagi penulis, menambah pemahaman dan pengembangan wawasan mengenai aplikasi teori Kepemimpinan dan prestasi kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Tugas seorang pemimpin pada dasarnya adalah menggerakkan, membimbing dan mengawasi jalannya pekerjaan yang dilakukan oleh para bawahan pada masing-masing bagian atau unit kerja, agar hasil dari pelaksanaan kerja yang dilakukan bawahan mencapai hasil yang optimal dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan fungsi kepemimpinan yang harus dilaksanakan oleh seorang pemimpin antara lain adalah memandu, menuntun, membimbing, membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi,

menjalin jaringan komunikasi yang baik melaksanakan supervisi yang efisien serta membawa para pengikut pada tujuan yang telah ditentukan.

Dengan demikian maka dapat diketahui bahwa kepemimpinan itu pada dasarnya merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam menggerakkan orang lain agar mau bekerja dengan senang hati untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Selanjutnya Ulber Silalahi dalam bukunya "Pemahaman Praktis Azas-azas Manajemen", mengemukakan pengertian kepemimpinan sebagai berikut :

"Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain baik seseorang atau sekelompok orang agar berperilaku untuk mencapai tujuan yang diterapkan" (2002 : 21)

Sedangkan Nawawi dalam bukunya "Kepemimpinan yang Efektif", mengemukakan pengertian sebagai berikut :

"Kepemimpinan adalah kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang (2 orang atau lebih) agar bekerjasama melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama" (2004 : 9).

Selanjutnya George Terry dan Leslie W. Rve dalam bukunya "*Principle of Management*" yang dialih bahasakan oleh G.A. Ticoalu dalam bukunya "Dasar-Dasar Manajemen", menyatakan bahwa :

"Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang / pemimpin untuk mempengaruhi perilaku orang lain menurut keinginan-keinginannya dalam suatu keadaan tertentu" (2005 : 22)

Dari pendapat-pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kepemimpinan adalah merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang di dalam menggerakkan para bawahannya, sehingga mereka bersedia untuk bekerja sama secara ikhlas di dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam kepemimpinan seorang pimpinan harus memahami tentang tipe-tipe kepemimpinan mana yang harus dilakukan, agar dapat dicapai hasil yang optimal. Mengenai tipe-tipe kepemimpinan Siagian dalam bukunya "Filsafat Administrasi", mengemukakan sebagai berikut :

- (1) Tipe Otokratis
 - (2) Tipe Militeristis
 - (3) Tipe Paternalistis
 - (4) Tipe Kharismatis
 - (5) Tipe Demokratis
- (1981 : 41)

Apabila seorang pimpinan telah memahami setiap tipe kepemimpinan tersebut di atas, maka dalam situasi apapun dia akan mampu melaksanakan kepemimpinan, karena dapat menyesuaikan tipe kepemimpinan mana yang akan digunakan dalam situasi dan kondisi yang sedang dihadapinya.

Mengenai pengaruh situasi terhadap pemimpin, Wahjosumidjo dalam bukunya "Kepemimpinan dan Motivasi", mengemukakan : "Bahwa keberhasilan pemimpin adalah apabila ia dapat menyesuaikan tipe kepemimpinannya dengan situasi yang dihadapi. Dengan kata lain tipe kepemimpinannya harus dapat diubah dengan situasi yang dihadapi". (1986 : 103).

Teknik-Teknik Kepemimpinan

Dalam pelaksanaan kepemimpinan, seorang pemimpin harus berusaha untuk meningkatkan kecakapan, kemampuan serta pengetahuan para pegawai, sehingga pada akhirnya akan meningkat prestasi kerja yang optimal. Untuk pencapaian tujuan dari pelaksanaan kepemimpinan tersebut, maka seorang pemimpin harus memperhatikan Teknik - Teknik kepemimpinan dalam pelaksanaan kepemimpinannya.

Mengenai Teknik-Teknik kepemimpinan, Pamudji dalam bukunya "Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia", mengemukakan sebagai berikut :

- (1) Teknik Pematangan dan Penyiapan Pengikut
- (2) Teknik Human Relation
- (3) Teknik Menjadi Teladan
- (4) Teknik Persuasi dan Pemberian Perintah
- (5) Teknik Penggunaan Sistem Komunikasi yang Cocok
- (6) Teknik Penyediaan Fasilitas (1986 : 114)

Penjelasan lebih lanjut tentang Teknik-Teknik kepemimpinan tersebut di atas, adalah sebagai berikut :

1. Teknik Pematangan dan Penyiapan Pengikut

Pemimpin dalam pelaksanaan kepemimpinan harus berusaha melakukan pematangan dan penyiapan pengikut, agar para bawahan dapat mengikuti keinginan pemimpin di dalam proses pencapaian tujuan organisasi.

Pada dasarnya pematangan dan penyiapan pengikut dapat dilaksanakan melalui Teknik penerangan maupun propaganda. Dalam Teknik penerangan, seorang pemimpin harus berusaha menerangkan maksudnya secara jelas dan benar kepada bawahan, sehingga mereka dapat memahami keinginan pemimpin dalam pencapaian tujuan organisasi. Agar berhasil dalam melaksanakan Teknik penerangan, seorang pemimpin harus menggunakan bahasa yang mudah dimengerti baik lisan maupun tulisan, kemudian materi yang dikemukakan harus obyektif dan menunjukan pada fakta yang sebenarnya, maka perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

- (1) Fakta-fakta yang penting, disajikan untuk dijadikan pembuka tabir dan menjelaskan keadaan yang sebenarnya, bukan sebaliknya untuk menutupi keadaan yang sebenarnya.
- (2) Fakta-fakta hendaknya diterima, baik secara logika berdasarkan akal maupun secara rasa berdasarkan suara hati.
- (3) Fakta-fakta hendaknya aktual, tidak terlalu jauh sebelum atau sesudah proses persuasi.

- (4) Fakta-fakta disajikan dalam kata-kata dan gambaran mudah dimengerti perhatian para pengikut. Sedangkan Teknik propaganda dalam mengajak dan mendorong orang-orang dengan memaksa kehendak pemimpin, dengan memberikan keterangan-keterangan yang benar atau juga yang tidak benar dan yang terpenting sangat menarik serta membuat mereka takut, sehingga mereka terpaksa mengikuti kehendak pemimpin.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut diatas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa yang paling baik untuk diterapkan adalah Teknik penerangan, karena lebih bersifat memberikan atau keleluasaan dalam menentukan kehendak kepada orang lain. Hal ini sejalan dengan falsafah negara yaitu Pancasila.

2. Teknik Human Relation

Yang dimaksud dengan Teknik Human Relation adalah merupakan rangkaian atau proses kegiatan memotivasi bawahan, melalui pemberian motif atau dorongan agar mau bergerak ke arah yang dihendaki.

Pada dasarnya setiap manusia apabila memasuki suatu organisasi, baik yang bersifat formal maupun non formal akan mempunyai motif yang tidak terlepas dari bagaimana memenuhi kebutuhan hidupnya. Manusia sebagai makhluk hidup mempunyai kebutuhan hidup yang beraneka ragam dari kebutuhan yang bersifat material maupun kebutuhan psikologis.

Mengenai kebutuhan psikologis tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- (1) Kebutuhan akan kelayakan

Seorang pemimpin harus berusaha memperlakukan bawahannya sebagaimana layaknya manusia yang memiliki perasaan, pikiran serta harga diri. Berkaitan dengan itu, maka seorang pemimpin harus berusaha memenuhi kebutuhan akan kelayakan para bawahan, yang merupakan hak asasi manusia.

(2) Kebutuhan akan Penghargaan orang lain

Seorang pemimpin harus berusaha memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, baik berupa ucapan selamat, piagam, tanda jasa, ataupun lainnya, sehingga akan mendorong pegawai untuk lebih meningkatkan prestasi kerjanya.

(3) Kebutuhan Akan Keamanan dan Ketentraman

Keamanan dan ketentraman merupakan dambaan setiap orang, karena dapat menimbulkan kebahagiaan lahir bathin. Seorang pemimpin harus memperhatikan kebutuhan keamanan, diantaranya keamanan jiwa dan raga, kesehatan, harta benda, keluarga dan keamanan dalam pelaksanaan kerja. Melalui upaya ini diharapkan para pegawai dapat lebih bersemangat dalam pelaksanaan kerjanya.

(4) Kebutuhan Untuk Menjadi Anggota Dari Suatu Organisasi Atau Golongan

Setiap manusia akan menyadari bahwa tidak dapat memenuhi kebutuhan hidupnya oleh diri sendiri, sehingga mendorong manusia untuk hidup bermasyarakat dan berorganisasi, demi terpenuhinya kebutuhan hidupnya. Seorang pemimpin yang baik, akan senantiasa memperhatikan kebutuhan tersebut, yaitu dengan mengikutsertakan pegawai dalam setiap pelaksanaan pekerjaan, sehingga akan terwujud suatu "team work", disamping memberikan keleluasaan bagi para pegawai untuk menjadi anggota suatu organisasi lain di luar bidang tugasnya.

3. Teknik Menjadi Teladan

Teknik menjadi teladan adalah strategi pemimpin pemerintah untuk memberikan contoh atau teladan yang baik kepada bawahannya atau masyarakatnya sendiri.

Dalam menggerakkan dan mempengaruhi bawahan, seorang

pemimpin berusaha menjadikan dirinya panutan atau teladan bagi orang lain, sehingga bawahan akan mengikuti keteladanan tersebut.

Penteladanan atau pemberian contoh bagi seorang pemimpin merupakan suatu yang mutlak harus dilakukan, yaitu melalui aspek positif dalam bentuk anjuran dan aspek negatif dalam bentuk larangan. Apabila hal ini telah dilakukan, maka para bawahan akan terpengaruh untuk mengikuti contoh yang diberikan oleh pimpinannya.

4. Teknik Persuasif dan Pemberian Perintah

Untuk mempengaruhi atau menggerakkan para bawahan, seorang pemimpin harus mampu melakukan persuasi dan pemberian perintah dengan baik.

Persuasi bertujuan bukan untuk memaksa, akan tetapi mempengaruhi sikap orang lain, sehingga dalam keadaan tertentu orang-orang akan bertingkah laku sesuai dengan yang dikehendaki oleh orang yang melakukan persuasi, namun sesuai pula dengan keinginannya.

Sedangkan yang dimaksud dengan pemberian perintah adalah menyuruh orang lain untuk mematuhi dan melakukan sesuatu, dimana dalam pelaksanaannya mengandung adanya kekuasaan dan kekuatan. Kekuasaan adalah wewenang yang dipunyai oleh pemberi perintah untuk memaksakan perintah orang lain, disertai adanya kemampuan dan kelebihan-kelebihan dari pemberi perintah. Dengan demikian, seorang pemimpin harus memberikan sanksi kepada bawahan yang tidak melaksanakan perintah, dan penerapan sanksi harus disesuaikan dengan perbuatan yang dilakukannya.

5. Teknik Penggunaan Sistem Komunikasi yang Cocok

Kegiatan seorang pemimpin dalam mengarahkan, membimbing, mempengaruhi pikiran, perasaan atau

tingkah laku bawahan di dalam pencapaian tujuan organisasi, tidak akan terlepas dari kegiatan komunikasi.

Dengan demikian seorang pemimpin harus menguasai Teknik komunikasi yang baik, sehingga setiap informasi atau pesan yang disampaikan dapat diterima dengan baik, dan sebaliknya setiap informasi dari bawahan akan mudah diterima oleh pimpinan.

Komunikasi terbaik di dalam suatu organisasi adalah komunikasi dua arah, yaitu komunikasi timbal balik diantara pimpinan dengan bawahan. Dalam pelaksanaan proses komunikasi, seorang pemimpin harus memperhatikan faktor-faktor sebagai berikut :

- (1) Bahasa yang digunakan
- (2) Dasar pendidikan dari komunikasi
- (3) Perbedaan latar belakang kehidupan sosial bawahan
- (4) Perbedaan kedudukan pimpinan dan bawahan
- (5) Alat atau media yang digunakan

6. Teknik Penyediaan Fasilitas-Fasilitas

Untuk meningkatkan kemampuan pegawai di dalam pelaksanaan tugasnya, maka seseorang pemimpin harus memperhatikan kebutuhan akan fasilitas kerja yang diperlukan oleh para pegawai, sehingga akan tercapai hasil kerja yang optimal. Adapun fasilitas-fasilitas yang diperhatikan oleh seorang pemimpin adalah sebagai berikut :

- 1) Pemberian kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan latihan agar terwujud adanya kecakapan.
- 2) Pemberian barang atau alat yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pekerjaan
- 3) Tempat kerja yang memadai
- 4) Pemberian waktu yang cukup dalam pelaksanaan pekerjaan

Prestasi Kerja Pegawai

Sebelum menguraikan mengenai pengertian prestasi kerja pegawai, maka

terlebih dahulu penulis akan mengemukakan tentang pengertian dari prestasi kerja, sebagaimana dikemukakan oleh beberapa ahli, yaitu sebagai berikut :

Bedjo Siswanto dalam bukunya “Manajemen Tenaga Kerja” mengemukakan mengenai prestasi kerja sebagai berikut :

Prestasi kerja adalah kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, ketrampilan, pengalaman dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan. (1987 : 195).

Sedangkan Musanef dalam bukunya “Manajemen Kepegawaian di Indonesia”, mengemukakan :

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seorang pegawai negeri sipil antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, ketrampilan, pengalaman dan kesungguhan pegawai negeri sipil yang bersangkutan (1989 : 209).

Selanjutnya H. Nainggolan dalam bukunya “Pembinaan Pegawai Negeri Sipil”, mengemukakan bahwa : “Prestasi kerja adalah yang dicapai oleh seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya” (1984 : 123).

Dharma dalam bukunya “Manajemen Prestasi Kerja” memberikan pengertian bahwa: “Prestasi kerja adalah sesuatu yang dihasilkan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang” (1995 : 1)

Selanjutnya Dharma dalam bukunya “Manajemen Prestasi Kerja” pengukuran prestasi kerja terhadap pegawai dapat dilakukan atas dasar:

- Kuantitas: jumlah yang harus diselesaikan.
- Kualitas: mutu yang dihasilkan.
- Ketepatan waktu: kesesuaian dengan waktu yang direncanakan.

Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

Pengukuran kualitatif, keluaran yang dihasilkan mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya.

Pengukuran ketepatan waktu, merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian untuk kegiatan.

(1995 : 55)

Hubungan Kepemimpinan dengan Prestasi Kerja

Tugas seorang pemimpin pada dasarnya adalah menggerakkan, membimbing dan mengawasi jalannya pekerjaan yang dilakukan oleh para bawahan pada masing-masing bagian atau unit kerja, agar hasil dari pelaksanaan kerja yang dilakukan bawahan mencapai hasil yang optimal dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan fungsi kepemimpinan yang harus dilaksanakan oleh seorang pemimpin antara lain adalah memandu, menuntun, membimbing, membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai serta membawa para pegawainya pada tujuan yang telah ditentukan.

Dengan demikian maka dapat diketahui bahwa kepemimpinan itu pada dasarnya merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam menggerakkan orang lain agar pegawai

mau bekerja secara maksimal (prestasi) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sebagaimana Silalahi dalam bukunya “Pemahaman Praktis Azas-azas Manajemen”, mengemukakan pengertian kepemimpinan sebagai berikut :

“Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain baik seseorang atau sekelompok orang agar berperilaku untuk mencapai tujuan yang diterapkan” (2002 : 21)

Guna meningkatkan prestasi kerja, maka seorang pimpinan dalam proses kepemimpinan perlu menerapkan teknik-teknik kepemimpinan, sebagai mana yang dikemukakan oleh Pamudji dalam bukunya “Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia”, yaitu :

- 1) Teknik Pematangan / Penyiapan pengikut
 - 2) Teknik Human Relation
 - 3) Teknik Menjadi Teladan
 - 4) Teknik Persuasi dan Pemberian Perintah
 - 5) Teknik Penggunaan Sistem Komunikasi yang cocok
 - 6) Teknik Penyediaan Fasilitas
- (1986 : 114)

Dari pendapat-pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa secara teoritis kepemimpinan memiliki hubungan dengan prestasi kerja pegawai dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Penentuan Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kepemimpinan Kepala Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Majalengka.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor penghambat kepemimpinan Kepala Dinas dalam upaya meningkatkan

- prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan
3. Komunikasi dan Informatika Kabupaten Majalengka.
 4. Untuk mengetahui upaya-upaya Kepala Dinas dalam menanggulangi faktor- faktor penghambat tersebut.

Objek Penelitian

Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi lokasi penelitian pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Majalengka Adapun alasan peneliti memilih lokasi tersebut, dimana Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika memiliki peranan penting dalam menunjang perokonomian suaru Daerah karena bersentuhan langsung dengan kebutuhan masyarakt sebagai pengguna jasa Dinas tersebut, Dimana Tugas Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika salah satunya adalah merencanakan operasional urusan pengelolaan terminal, perparkiran, sarana perhubungan dan penerangan jalan umum.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Majalengka dalam penelitian ini adalah berjumlah 60 orang. Pemilih am informan yang akan dijadikan sumber data primer dalam penelitian ini yaitu Kepala Dinas.

Adapun jumlah responden yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini sebesar 20 orang, dengan menggunakan teknik purposive sampling yaitu responden yang ditentukan oleh peneliti dapat memberikan informasi yang

berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.

Metode Penelitian yang Digunakan

Metode penelitian yang akan dilakukan peneliti pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Majalengka adalah penelitian kualitatif yaitu untuk mengetahui secara mendalam tentang pelaksanaan kepemimpinan dalam hubungannya dengan prestasi kerja pegawai, sebagaimana Meleong, mendefinisikan bahwa penelitian kualitatif adalah suatu penelitian ilmiah, yang bertujuan untuk memahami suatu fenomena dalam konteks social secara alamiah dengan mengedepankan proses interaksi komunikasi yang mendalam antara peneliti dengan fenomena yang diteliti (2010: 9) Selanjutnya Sugiyono menyimpulkan bahwa penelitian kulitatif, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive* dan *snowbaal*, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. (2011:15)

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, variabel bebas (Kepemimpinan) dan variabel terikat (Prestasi Kerja Pegawai) dengan indikator sebagaimana diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 3.1 : Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	No. instrumen
Variabel Bebas Kepemimpinan	1. Teknik pematangan dan penyiapan pengikut	- Pengarahan dan Bimbingan	1
		- Kesempatan mengikuti Diklat	2

		- Menumbuhkan partisipasi	3
	2. Teknik Human Relation	- Kebutuhan yang layak - Kebutuhan akan penghargaan - Kebutuhan keamanan dan ketentraman	4 5 6
	3. Teknik Menjadi Teladan	- Kedisiplinan - Pemberian contoh - Pelaksanaan kebijaksanaan	7 8 9
	4. Teknik Persuasi dan pemberian perintah	- Kejelasan perintah - Ketepatan dalam pemberian perintah. - Pemberian motivasi	10 11 12
	5. Teknik penggunaan sistem komunikasi yang cocok.	- Komunikasi dua arah - Menggunakan bahasa yang mudah dipahami. - Komunikasi instruksional.	13 14 15
	6. Teknik Penyediaan fasilitas	- Kelengkapan fasilitas kerja - Ketepatan penyimpanan fasilitas. - Pemeliharaan fasilitas	16 17 18
Variabel Terikat Prestasi Kerja.	1. Kuantitas	- Pekerjaan sesuai dengan target atau ketentuan - Volume pekerjaan lebih besar dari target yang ditentukan.	1 2
	2. Kualitas	- Pekerjaan tanpa kesalahan yang berarti. - Pekerjaan diselesaikan sesuai dengan ketentuan	3 4
	3. Ketepatan Waktu	- Pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan - Penyelesaian tugas lebih cepat dari waktu yang ditentukan	5 6

Sumber Data

a. Data Primer

Menurut S. Nasution data primer adalah data yang dapat diperoleh langsung dari lapangan atau tempat penelitian. Sedangkan menurut Lofland bahwa sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan.

Kata-kata dan tindakan merupakan sumber data yang diperoleh dari lapangan dengan mengamati atau mewawancarai. Peneliti menggunakan data ini untuk mendapatkan informasi langsung tentang kepemimpinan Kepala Dinas dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai pada

Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Majalengka.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data-data yang didapat dari sumber bacaan dan berbagai macam sumber lainnya yang terdiri dari surat-surat pribadi, buku harian, notula rapat perkumpulan, sampai dokumen-dokumen resmi dari berbagai instansi pemerintah. Data sekunder juga dapat berupa majalah, buletin, publikasi dari berbagai organisasi, lampiran-lampiran dari badan-badan resmi seperti kementerian-kementerian, hasil-hasil studi, hasil survey, studi histories, dan Peneliti juga menggunakan data sekunder berupa hasil angket yang disebarakan kepada pegawai Dinas untuk memperkuat penemuan dan melengkapi informasi yang telah dikumpulkan melalui data primer yang terkait dengan masalah penelitian.

Cara Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data ini, penulis menggunakan teknik-teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Studi kepustakaan yaitu mengumpulkan dan mempelajari bahan-bahan tertulis, dokumen – dokumen, dengan tujuan untuk memahami konsep-konsep yang berkaitan dengan sasaran penelitian.
2. Studi Lapangan, meliputi :
 - a. Wawancara berstruktur, yaitu proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara si penanya dengan si penjawab dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara). Tujuan penulis menggunakan metode ini, untuk memperoleh data secara jelas dan kongkret tentang kepemimpinan Kepala Dinas dan prestasi kerja pegawai. Dalam penelitian ini, peneliti akan mengadakan

wawancara dengan Kepala Dinas.

b. Observasi Langsung

Observasi langsung yaitu teknik pengumpulan sdata dengan mengadakan pengamatan secara langsung ke lokasi penelitian dengan melibatkan diri dengan kegiatan yang sedang berlangsung Tujuan menggunakan metode ini untuk mencatat hal-hal, perilaku, perkembangan, dan sebagainya tentang kepemimpinan Kepala Dinas dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Majalengka. Observasi lansung juga dapat memperoleh data dari subjek baik yang tidak dapat berkomunikasi secara verbal atau yang tak mau berkomunikasi secara verbal.

- c. Angket, yaitu untuk menunjang data dan informasi dalam penelitian kualitatif, penulis menggunakan angket kualitatif yaitu penyebaran daftar pertanyaan mengenai permasalahan yang sedang diteliti, yaitu Kepemimpinan Kepala Dinas dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai yang telah disediakan alternatif jawabannya untuk diisi oleh 20 orang pegawai yang dijadikan responden dalam penelitian ini.

Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data.

Dari rumusan di atas dapatlah kita tarik garis besar bahwa analisis data

bermaksud pertama-tama mengorganisasikan data. Data yang terkumpul banyak sekali dan terdiri dari catatan lapangan, komentar peneliti, gambar, foto, dokumen berupa laporan, biografi, artikel, dan sebagainya. Setelah data dari lapangan terkumpul dengan menggunakan metode pengumpulan data di atas, maka peneliti akan mengolah dan menganalisis data tersebut dengan menggunakan analisis secara *deskriptif-kualitatif*, tanpa menggunakan teknik kuantitatif atau perhitungan statistik.

Analisis *deskriptif-kualitatif* merupakan suatu Teknik yang menggambarkan dan menginterpretasikan arti data-data yang telah terkumpul dengan memberikan perhatian dan merekam sebanyak mungkin aspek situasi yang diteliti pada saat itu, sehingga memperoleh gambaran secara umum dan menyeluruh tentang keadaan sebenarnya. Menurut M. Nazir bahwa tujuan deskriptif

ini adalah untuk membuat depenelitian, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Selain teknik data tersebut di atas, penulis juga menggunakan teknik analisis data yang digunakan penelitian ini adalah teknik modus, yaitu suatu cara analisis data dari hasil angket dengan mengambil jawaban yang paling banyak. Dalam arti untuk menganalisis data, baik dari variabel bebas maupun terikat, penulis hanya memfokuskan pada pilihan dari alternatif jawaban yang dipilih oleh responden, dimana yang paling banyak merupakan acuan untuk menganalisis data tersebut, yang hasilnya berbentuk prosentase.

Sedangkan kriteria pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagaimana tertuang pada tabel berikut :

Tabel 3.2 Kriteria Pengukuran Analisis Data

No	Prosentase Tanggapan Responden	Predikat
1	76 – 100	Baik
2	56 – 75	Cukup Baik
3	40 – 55	Kurang Baik
4	00 – 39	Tidak Baik

Sumber : Arikunto, 1998 : 246

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan Kepala Dinas Dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Majalengka

Untuk membahas tentang kepemimpinan Kepala Dinas dalam meningkatkan prestasi kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan

Informatika Kabupaten Majalengka, maka penulis menyebarkan angket atau daftar pertanyaan kepada 20 orang pegawai sebagai responden dalam penelitian ini.

Penentuan responden dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive*, yaitu pegawai yang dijadikan responden ditentukan oleh penulsa yang dianggap memiliki informasi sesuai dengan masalah penelitian, dari jumlah populasi yang ada sebanyak 60 orang dijadikan sampel sebanyak 20 orang.

Dalam penelitian ini, penulis menyebarkan angket yang isinya menyangkut tentang kepemimpinan Kepala Dinas yang didasarkan pada teknik-teknik kepemimpinan sebagaimana yang dikemukakan oleh Pamudji dalam bukunya “Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia”, yaitu sebagai berikut :

- 1) Teknik Pematangan dan Penyiapan Pengikut.
- 2) Teknik Human Relation.
- 3) Teknik Menjadi Teladan.
- 4) Teknik persuasi dan Pemberian Perintah
- 5) Teknik Penggunaan Sistem Komunikasi Yang Cocok.
- 6) Teknik Penyediaan Fasilitas.

Kemudian untuk melakukan analisa terhadap data yang diperoleh dari hasil penelitian ini penulis berpedoman kriteria yang dikemukakan oleh Arikunto dalam bukunya “Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis”.

Penentuan nilai pada tabel tersebut, didasarkan atas asumsi prosentase tanggapan responden berkaitan erat dengan usaha Kepala Dinas dalam penerapan teknik – teknik kepemimpinan serta pengaruhnya terhadap tingkat prestasi kerja pegawai, yang akan tercermin dalam empat kriteria predikat.

Berikut ini akan penulis bahas hasil penelitian mengenai kepemimpinan Kepala Dinas dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Majalengka, ditinjau dari setiap penerapan teknik kepemimpinan tersebut di atas :

1. Teknik Pematangan dan Penyiapan Pengikut

Keberhasilan suatu organisasi didalam pencapaian tujuan organisasi, sangat ditentukan oleh kemampuan dalam melakukan pematangan dan penyiapan pengikut, sehingga dalam pelaksanaan pekerjaan para pegawai dapat mengikuti keinginan pimpinan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Demikian pula pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Majalengka meningkatnya prestasi kerja pegawai, sangat ditentukan oleh kemampuan Kepala Dinas dalam melakukan pematangan dan penyiapan pengikut, sehingga para pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya senantiasa mengarah pada peningkatan prestasi kerja yang optimal.

Guna mengetahui tentang usaha Kepala Dinas dalam penerapan teknik pematangan dan penyiapan pengikut, maka penulis melakukan penelitian terhadap tiga indikator pematangan dan penyiapan pengikut tersebut, dan hasil dari tabulasi data yang diperoleh penulis analisis seperti berikut :

a. Pengarahan dan Bimbingan

Jika dalam kepemimpinannya Kepala Dinas berusaha untuk memberikan pengarahan dan bimbingan kepada seluruh pegawai, maka para pegawai dapat memahami tentang tugas serta fungsinya di dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga dalam pelaksanaan pekerjaannya senantiasa berpegang pada tugas serta fungsi yang telah ditetapkan.

b. Kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan latihan

Jika Kepala Dinas dalam kepemimpinannya berusaha untuk meningkatkan kecakapan serta kemampuan pegawai, maka akan berpengaruh pada peningkatan hasil kerja pegawai tersebut. Hal ini dapat pula terwujud apabila Kepala Dinas memberikan kesempatan bagi para pegawainya untuk mengikuti pendidikan dan latihan yang sesuai dengan bidang tugasnya.

c. Partisipasi Pegawai

Terwujudnya kepatuhan, ketaatan dan tanggung jawab para pegawai dalam pelaksanaan kerjanya, yaitu sesuai dengan kebijaksanaan maupun rencana yang telah ditetapkan, sangat ditentukan oleh kemampuan Kepala Dinas di dalam menumbuhkan partisipasi pegawai dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini

bertujuan agar para pegawai turut merasa bertanggung jawab terhadap setiap keputusan yang telah ditetapkan.

Guna mengetahui tentang usaha Kepala Dinas dalam penerapan teknik

pematangan dan penyiapan pengikut, maka dapat diketahui melalui tanggapan responden terhadap tiga indikator dari teknik kepemimpinan tersebut, seperti tertuang pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1: Tanggapan Responden Terhadap Usaha Kepala Dinas Dalam Menerapkan Teknik Pematangan dan Penyiapan Pengikut (n = 20)

No	Indikator Pertanyaan	Kriteria Jawaban						Jumlah	
		Selalu		Kurang		Tidak		F	%
		f	%	f	%	f	%		
1	Pengarahan dan bimbingan	10	50	5	25	5	25	20	100
2	Kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan	10	50	5	25	5	25	20	100
3	Partisipasi Pegawai	15	75	3	15	2	10	20	100

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2016

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel tersebut di atas, maka dapat diketahui tentang usaha Kepala Dinas dalam penerapan teknik pematangan dan penyiapan pengikut, yaitu sebagai berikut:

a. Pengarahan dan Bimbingan

Sebanyak 10 orang responden (50 %) menyatakan bahwa dalam kepemimpinannya, Kepala Dinas selalu berusaha memberikan pengarahan dan bimbingan, sedangkan sebanyak 5 orang responden (25 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas kurang berusaha memberikan pengarahan dan bimbingan, sisanya sebanyak 5 orang responden (25 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas tidak berusaha memberikan pengarahan dan bimbingan.

Dari tanggapan responden tersebut, maka dapat diketahui bahwa dalam kepemimpinannya, ternyata Kepala Dinas kurang berusaha untuk melakukan pemberian pengarahan dan bimbingan kepada para pegawai, hal ini jelas akan berpengaruh terhadap terhambatnya hasil kerja pegawai, karena para pegawai belum sepenuhnya memahami akan tugas serta fungsinya di dalam pelaksanaan tugasnya

Melalui wawancara diperoleh keterangan bahwa untuk menciptakan pegawai yang mampu memahami tugas dan fungsinya, pada dasarnya telah diusahakan diantaranya dilakukan melalui pemberian pengarahan dan bimbingan, namun dikarenakan masih adanya perbedaan kemampuan serta pengetahuan, maka masih terdapat sebagian pegawai yang belum memahami tentang pentingnya pelaksanaan kerja yang sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

Hasil observasi menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang belum sepenuhnya memahami tentang tugas dan fungsinya. Hal ini terlihat dari masih adanya pelaksanaan pekerjaan oleh sebagian pegawai yang kurang memperhatikan tentang prosedur kerja.

b. Kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan latihan

Sebanyak 10 orang responden (50 %) menyatakan bahwa dalam kepemimpinannya, Kepala Dinas selalu berusaha memberikan kesempatan pada para pegawai untuk mengikuti pendidikan dan latihan, sedangkan sebanyak 5 orang responden (25 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas kurang berusaha

memberikan kesempatan pada para pegawai untuk mengikuti pendidikan dan latihan, dan sisanya sebanyak 5 orang responden (25 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas tidak berusaha memberikan kesempatan pada para pegawai untuk mengikuti pendidikan dan latihan.

Memperhatikan tanggapan responden tersebut diatas, maka dapat diketahui bahwa dalam kepemimpinannya ternyata Kepala Dinas masih kurang berusaha memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk mengikuti pendidikan dan latihan, hal ini jelas akan menjadi penghambat didalam peningkatan pengetahuan serta kecakapan pegawai, yang pada akhirnya menghambat peningkatan prestasi kerja pegawai.

Dari hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa untuk mengikutsertakan pegawai dalam pendidikan dan latihan ternyata masih terdapat hambatan berupa terbatasnya dana, sehingga benar-benar dilakukan secara selektif.

Berdasarkan hasil observasi, terlihat bahwa masih terdapat pegawai yang kurang mampu didalam pelaksanaan tugasnya, misalnya dalam pembuatan laporan, dimana masih sering terlambat. Hal ini membuktikan bahwa dalam tingkat kecakapan serta pengetahuan pegawai masih perlu untuk ditingkatkan.

c. Partisipasi Pegawai

Sebanyak 15 orang responden (75 %) menyatakan bahwa dalam kepemimpinannya Kepala Dinas selalu berusaha menumbuhkan partisipasi pegawai di dalam proses pengambilan keputusan, sedangkan sebanyak 3 orang responden (15 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas kurang berusaha menumbuhkan partisipasi pegawai di dalam proses pengambilan keputusan, dan sisanya sebanyak 2 orang responden (10 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas tidak berusaha menumbuhkan partisipasi pegawai di dalam proses pengambilan keputusan.

Berdasarkan tanggapan responden tersebut di atas, maka dapat diketahui

bahwa dalam kepemimpinannya ternyata Kepala Dinas telah berusaha dengan cukup baik untuk menumbuhkan partisipasi pegawai di dalam pengambilan keputusan, sehingga dalam pelaksanaan pekerjaan yang didasarkan pada keputusan yang telah dibuat para pegawai merasa ikut bertanggung jawab. Hal ini jelas akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi, yaitu tercapainya prestasi kerja pegawai.

Dari hasil wawancara, diperoleh keterangan bahwa untuk menumbuhkan partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan telah diusahakan, melalui media ini diharapkan muncul kreativitas serta ide para pegawai guna peningkatan hasil kerjanya.

Dari hasil observasi menunjukan bahwa dalam suatu rapat kerja atau briefing, ternyata para pegawai bersifat aktif dalam proses pengambilan keputusan. Dalam arti berani menyampaikan saran maupun kritikan, sehingga jalannya rapat menjadi dinamis.

Berdasarkan uraian-uraian tentang penerapan tiga indikator dari teknik pematangan dan penyiapan pengikut, maka dapat diketahui bahwa dalam kepemimpinannya ternyata Kepala Dinas belum sepenuhnya menerapkan teknik pematangan dan penyiapan pengikut. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata dari tiga indikator teknik pematangan dan penyiapan pengikut tersebut, yaitu baru mencapai sebesar 58,33% sehingga secara keseluruhan baru mencapai predikat cukup baik, namun baru berada pada batas interval terendah berdasarkan kriteria pengukuran analisa data. Keadaan ini jelas akan berpengaruh terhadap terhambatnya peningkatan hasil kerja pegawai, yang akhirnya akan menghambat di dalam peningkatan prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Majalengka.

2. Teknik Human Relation

Agar para pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya mempunyai semangat yang tinggi, hendaknya Kepala

Dinas dalam kepemimpinannya senantiasa berusaha memberikan motivasi atau dorongan terhadap para pegawai, yaitu melalui pemberian perhatian terhadap kebutuhan-kebutuhan dari para pegawai, terutama kebutuhan psikologis.

Melalui upaya ini diharapkan akan terwujud hasil kerja pegawai yang optimal, sehingga mendorong kearah meningkatnya prestasi kerja pegawai.

Untuk mengetahui tentang usaha Kepala Dinas dalam penerapan teknik Human Relation, maka penulis melakukan penelitian terhadap tiga indikator dari teknik human relation tersebut, dan hasil dari tabulasi data yang diperoleh analisis sebagai berikut :

a. Kebutuhan akan kelayakan

Meningkatnya prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Majalengka sangat tergantung pada usaha Kepala Dinas untuk menumbuhkan semangat kerja pegawai, yaitu diantaranya melalui memperlakukan para pegawai sebagai manusia seutuhnya, sehingga para pegawai di dalam pelaksanaan tugasnya akan senantiasa mengarah pada tercapainya prestasi kerja yang optimal.

b. Kebutuhan akan penghargaan

Meningkatnya prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan

Komunikasi dan Informatika Kabupaten Majalengka, sangat tergantung pada usaha Kepala Dinas di dalam memberikan penghargaan bagi para pegawai yang berprestasi. Melalui upaya seperti ini, diharapkan akan meningkatkan semangat kerja pegawai tersebut dan mendorong pegawai lainnya untuk lebih meningkatkan prestasi kerjanya.

c. Kebutuhan akan keamanan dan ketentraman

Prestasi kerja pegawai akan meningkat bila dalam kepemimpinannya Kepala Dinas berusaha untuk selalu memperhatikan kebutuhan keamanan dan ketentraman bagi para pegawainya, baik keamanan dalam pekerjaan, keamanan harta benda, jiwa dan raga serta ketentraman pikiran, apabila hal ini telah terpenuhi maka dengan sendirinya para pegawai akan lebih giat serta merasa percaya diri dalam melaksanakan pekerjaannya, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap tercapainya prestasi kerja yang optimal.

Untuk mengetahui tentang penerapan tiga indikator dari teknik Human Relation, maka dapat diketahui melalui tanggapan responden yang termuat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.2 : Tanggapan Responden Terhadap Usaha Kepala Dinas Dalam Menerapkan Teknik Human Relation (n = 20)

No	Indikator Pertanyaan	Kriteria Jawaban						Jumlah	
		Selalu		Kurang		Tidak		F	%
		F	%	f	%	f	%		
1	Kebutuhan akan kelayakan	15	75	3	15	2	10	20	100
2	Kebutuhan akan penghargaan	15	75	4	20	1	5	20	100
3	Kebutuhan akan keamanan dan ketentraman	12	60	5	25	3	15	20	100

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2016

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel tersebut di atas, maka dapat diketahui mengenai usaha Kepala Dinas dalam penerapan teknik Human Relation, yaitu sebagai berikut :

a. Kebutuhan akan kelayakan

Sebanyak 15 orang responden (75 %) menyatakan bahwa, Kepala Dinas selalu berusaha memperhatikan kebutuhan akan kelayakan bagi para pegawainya sedangkan sebanyak 3 orang responden (15 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas kurang berusaha memperhatikan kebutuhan akan kelayakan bagi para pegawai, dan sisanya sebanyak 2 orang responden (10 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas tidak berusaha memperhatikan kebutuhan akan kelayakan bagi para pegawai.

Dari tanggapan responden tersebut, maka dapat diketahui bahwa dalam kepemimpinannya ternyata Kepala Dinas telah berusaha memperhatikan kebutuhan kelayakan bagi para pegawainya dengan cukup baik. Hal ini jelas akan memotivasi para pegawai untuk lebih meningkatkan hasil kerjanya, karena mereka merasa telah diperlakukan sebagai manusia seleyaknya.

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa walaupun masih adanya keterbatasan waktu, namun kebutuhan kelayakan senantiasa diupayakan untuk terpenuhi, misalnya melalui pelaksanaan komunikasi dua arah serta komunikasi informal.

Hasil observasi terlihat bahwa untuk kebutuhan kelayakan, Kepala Dinas telah berusaha memenuhi dengan jalan memperhatikan pegawai sebagai layaknya manusia, yaitu melalui dialog dan diskusi mengenai berbagai permasalahan yang dihadapi oleh para pegawai.

b. Kebutuhan akan Penghargaan

Sebanyak 15 orang responden (75 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas dalam kepemimpinannya selalu berusaha memberikan penghargaan bagi para pegawai yang berprestasi, sedangkan sebanyak 4 orang responden (20 %)

menyatakan bahwa Kepala Dinas kurang berusaha memberikan penghargaan bagi para pegawai yang berprestasi dan sisanya sebanyak 1 orang responden (5 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas tidak berusaha memberikan penghargaan bagi para pegawai yang berprestasi.

Memperhatikan tanggapan responden tersebut, maka dapat diketahui, bahwa dalam kepemimpinannya ternyata Kepala Dinas telah berusaha dengan cukup baik untuk memberikan penghargaan bagi para pegawai yang berprestasi. Hal ini jelas akan meningkatkan semangat kerja yang tinggi pada diri para pegawai dan pada akhirnya berpengaruh terhadap meningkatnya prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa untuk memberikan penghargaan bagi para pegawai yang berprestasi, telah diusahakan walaupun hanya sebatas ucapan terima kasih dan pujian.

Hasil observasi menunjukkan bahwa bagi pegawai yang berprestasi telah diupayakan diberi penghargaan oleh Kepala Dinas, walaupun baru berupa penghargaan pujian atau ucapan terima kasih, sehingga semangat kerja pegawai cenderung meningkat. Misalnya dalam penyelesaian pekerjaan, telah mendekati target yang telah ditetapkan.

c. Kebutuhan Keamanan dan Ketentraman

Sebanyak 12 orang responden (60 %) menyatakan bahwa dalam kepemimpinannya Kepala Dinas selalu berusaha memperhatikan kebutuhan keamanan dan ketentraman bagi para pegawainya, sedangkan sebanyak 5 orang responden (25 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas kurang berusaha memperhatikan kebutuhan keamanan dan ketentraman bagi para pegawainya dan sisanya sebanyak 3 orang responden (15 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas tidak berusaha memperhatikan kebutuhan keamanan dan ketentraman bagi para pegawainya.

Berdasarkan tanggapan responden tersebut, maka dapat diketahui bahwa dalam kepemimpinannya ternyata Kepala Dinas telah berusaha dengan cukup baik untuk memperhatikan kebutuhan keamanan dan ketentraman bagi para pegawai, sehingga para pegawai dalam pelaksanaan kerjanya memiliki rasa percaya diri serta semangat tinggi.

Dari hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa untuk memperhatikan kebutuhan keamanan dan ketentraman pada dasarnya telah diusahakan semaksimal mungkin.

Hasil observasi memperlihatkan bahwa masih terdapat sebagian pegawai dalam pelaksanaan tugasnya tidak ditunjang dengan fasilitas kerja yang memadai, misalnya dalam tugas operasional di lapangan, sehingga pegawai merasa kurang tentram dalam pelaksanaan kerjanya, kondisi demikian jelas akan menghambat dalam peningkatan hasil kerja dan dengan sendirinya akan menghambat dalam peningkatan prestasi kerja dari pegawai.

Berdasarkan uraian-uraian tentang usaha Kepala Dinas dalam penerapan tiga indikator dari teknik Human Relation, maka dapat diketahui bahwa dalam kepemimpinannya Kepala Dinas telah berusaha dengan cukup baik dalam menerapkan teknik *Human Relation*. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata penerapan tiga indikator telah mencapai 70 %, dan bila dihubungkan dengan kriteria pengukuran analisa data baru mencapai predikat cukup baik. Kondisi demikian jelas akan menunjang terhadap peningkatan semangat kerja para pegawai dan kesungguhan para pegawai di dalam pelaksanaan tugasnya, sehingga akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Majalengka.

3. Teknik Menjadi Teladan

Meningkatnya prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten

Majalengka, sangat tergantung pada usaha Kepala Dinas di dalam menerapkan teknik menjadi teladan, dalam arti pemberian keteladanan kepada para pegawai, baik dalam segi disiplin yaitu melalui anjuran dan larangan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Untuk mengetahui tentang usaha Kepala Dinas dalam penerapan teknik menjadi teladan, maka penulis melakukan penelitian terhadap tiga indikator dari teknik menjadi teladan, dan hasil dari tabulasi data yang diperoleh dari angket dapat penulis analisis sebagai berikut :

a. Kedisiplinan

Pada dasarnya salah satu indikator dari prestasi kerja adalah adanya disiplin kerja. Oleh sebab itu meningkatnya prestasi kerja pegawai, sangat tergantung pada usaha Kepala Dinas dalam menumbuhkan kedisiplinan dalam proses pekerjaan, sehingga para pegawai merasa termotivasi untuk meningkatkan disiplin kerjanya.

b. Pemberian Contoh

Jika Kepala Dinas dalam kepemimpinannya selalu berusaha memberikan contoh tentang pelaksanaan kerja yang baik terhadap setiap pegawai, maka para Pegawai dalam pelaksanaan kerjanya senantiasa berdasarkan prosedur kerja yang benar, yang pada akhirnya akan mengarah pada peningkatan prestasi kerja pegawai.

c. Pelaksanaan Kebijakan

Meningkatnya prestasi kerja pegawai, sangat tergantung pada usaha Kepala Dinas di dalam memberikan keteladanan mengenai kebijaksanaan, yaitu selalu berdasarkan pada peraturan yang berlaku, sehingga para pegawai dalam pekerjaannya selalu sesuai dengan peraturan maupun kebijaksanaan yang telah ditetapkan. Melalui upaya ini, maka akan tercipta ketertiban dalam pekerjaan.

Guna mengetahui tentang usaha Kepala Dinas dalam menerapkan teknik menjadi teladan, maka dapat diketahui melalui tanggapan responden terhadap tiga indikator yang dipertanyakan dalam

angket, seperti tertuang dalam tabel berikut :

Tabel 4.3 Tanggapan Responden Terhadap Usaha Kepala Dinas Dalam Menerapkan Teknik Menjadi Teladan

(n = 20)

No	Indikator Pertanyaan	Kriteria Jawaban						Jumlah	
		Selalu		Kurang		Tidak		F	%
		F	%	f	%	f	%		
1.	Kedisiplinan	15	75	3	15	2	10	20	100
2.	Pemberian contoh	12	60	5	25	3	15	20	100
3.	Pelaksanaan Kebijakan	16	80	3	15	1	5	20	100

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2016

Berdasarkan tanggapan responden tersebut, maka dapat diketahui mengenai usaha Kepala Dinas dalam menerapkan Teknik menjadi teladan, yaitu sebagai berikut :

a. Kedisiplinan

Sebanyak 15 orang responden (75%) menyatakan bahwa dalam kepemimpinannya Kepala Dinas selalu berusaha menumbuhkan kedisiplinan, sedangkan 3 orang responden (15%) menyatakan bahwa dalam kepemimpinannya Kepala Dinas kurang berusaha menumbuhkan kedisiplinan dan sisanya sebanyak 2 orang responden (10%) menyatakan bahwa Kepala Dinas tidak berusaha menumbuhkan kedisiplinan.

Dari tanggapan responden tersebut, maka dapat diketahui bahwa dalam kepemimpinannya ternyata Kepala Dinas telah berusaha dengan cukup baik untuk menumbuhkan kedisiplinan dalam proses pelaksanaan pekerjaan. Hal ini jelas akan mendorong para pegawai untuk lebih berdisiplin dalam pelaksanaan tugasnya, sehingga akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai.

Melalui wawancara diperoleh keterangan bahwa untuk mencapai prestasi kerja yang optimal, maka para pegawai senantiasa dimotivasi untuk meningkatkan disiplin kerjanya, yaitu

dengan menumbuhkan kedisiplinan dalam proses pelaksanaan pekerjaan.

Hasil observasi, terlihat bahwa dalam pelaksanaan tugasnya Kepala Dinas senantiasa memberikan pengarahan dan bimbingan terhadap para pegawai mengenai kedisiplinan terhadap ketentuan maupun prosedur kerja yang telah ditetapkan. Misalnya dalam pengambilan keputusan, senantiasa melalui proses musyawarah untuk mufakat.

b. Pemberian Contoh

Sebanyak 12 orang responden (60%) menyatakan bahwa dalam kepemimpinannya Kepala Dinas selalu berusaha memberikan contoh tentang pelaksanaan pekerjaan, sedangkan sebanyak 5 orang responden (25%) menyatakan bahwa Kepala Dinas kurang berusaha memberikan contoh tentang pelaksanaan pekerjaan, dan sisanya sebanyak 3 orang responden (15%) menyatakan bahwa Kepala Dinas tidak berusaha memberikan contoh tentang pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan tanggapan responden tersebut, maka dapat diketahui bahwa dalam kepemimpinannya ternyata Kepala Dinas telah berusaha dengan cukup baik memberikan keteladanan dalam pelaksanaan pekerjaannya, yaitu selalu memberi contoh. Hal ini jelas akan mendorong para pegawai untuk lebih meningkatkan hasil kerjanya, sehingga

prestasi kerja pegawai dapat tercapai dengan optimal.

Melalui wawancara, diperoleh keterangan bahwa pada setiap pelaksanaan pekerjaan senantiasa diberikan contoh, agar para pegawai dapat ditingkatkan prestasi kerjanya.

Hasil observasi menunjukkan bahwa pada setiap pelaksanaan pekerjaan, ternyata Kepala Dinas senantiasa memberikan petunjuk tentang cara kerja yang benar kepada para pegawai, misalnya dalam proses pembuatan laporan kerja.

c. Pelaksanaan Kebijakan

Sebanyak 16 orang responden (80 %) menyatakan bahwa dalam kepemimpinannya Kepala Dinas selalu berusaha melakukan kebijakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sedangkan sebanyak 3 orang responden (15 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas kurang berusaha melakukan kebijakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan sisanya sebanyak 1 orang responden (5 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas tidak berusaha melakukan kebijakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Dari tanggapan responden tersebut, terlihat bahwa Kepala Dinas dalam kepemimpinannya telah berusaha dengan baik untuk senantiasa mengupayakan pengambilan kebijakan yang selalu sesuai dengan ketentuan yang berlaku, hal ini jelas akan memotivasi para pegawai untuk lebih patuh pada peraturan yang berlaku di dalam pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan hasil kerjanya secara optimal, dengan sendirinya akan mengarah kepada peningkatan prestasi kerja pegawai.

Melalui wawancara, diperoleh keterangan bahwa dalam hal pengambilan kebijakan selalu diupayakan untuk memperhatikan peraturan maupun ketentuan yang berlaku agar tercipta suatu ketertiban dalam proses pelaksanaan pekerjaan.

Hasil observasi menunjukkan bahwa Kepala Dinas pada setiap proses

pengambilan keputusan, ternyata Kepala Dinas selalu berpedoman pada ketentuan yang berlaku, misalnya tentang pengambilan keputusan mengenai hukuman disiplin, ternyata Kepala Dinas berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 30.

Berdasarkan uraian-uraian tentang usaha Kepala Dinas dalam penerapan tiga indikator dari teknik menjadi teladan, maka dapat diketahui bahwa Kepala Dinas dalam kepemimpinannya telah berusaha dengan cukup baik untuk selalu memberikan keteladanan terhadap para pegawai. Hal ini dapat terlihat dari nilai rata-rata penerapan tiga indikator dari teknik kepemimpinan tersebut, yaitu sebesar 71,66 %. Keadaan seperti ini jelas akan memotivasi para pegawai dalam pelaksanaan tugasnya dalam arti akan senantiasa memperhatikan prosedur yang telah ditetapkan, sehingga prestasi kerja pegawai dapat meningkat.

4. Teknik Persuasi dan Pemberian Perintah

Kepemimpinan Kepala Dinas dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Majalengka akan berhasil, apabila Kepala Dinas dalam kepemimpinannya berusaha untuk melakukan persuasi dan pemberian perintah, yaitu untuk mengupayakan agar pegawai yang diberi perintah mau bekerja dengan senang hati.

Untuk mengetahui tentang usaha Kepala Dinas dalam penerapan teknik persuasi dan pemberian perintah, maka penulis melakukan penelitian terhadap tiga indikator dari teknik persuasi dan pemberian perintah dan hasil dari tabulasi yang didapat penulis analisis sebagai berikut :

a. Kejelasan

Kepemimpinan Kepala Dinas dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika, sangat tergantung pada usaha Kepala Dinas di dalam memberikan perintah secara jelas, dalam arti perintah

tersebut dapat dimengerti oleh pegawai yang menerimanya, sehingga dalam pelaksanaan tugasnya dapat mengarah kepada hasil yang diinginkan.

b. Ketepatan dalam Pemberian Perintah

Dalam pemberian perintah hendaknya Kepala Dinas selalu mengupayakan agar perintah tersebut diberikan kepada pegawai yang tepat atau sesuai dengan bidang tugasnya, melalui upaya ini dengan sendirinya akan memotivasi pegawai untuk bersemangat dalam pelaksanaan pekerjaannya.

c. Motivasi dalam Pemberian Perintah

Hendaknya pada setiap pemberian perintah Kepala Dinas berusaha memberikan motivasi, agar para pegawai yang menerima perintah merasa terdorong untuk melaksanakan perintah dengan penuh semangat, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap peningkatan hasil kerja pegawai.

Guna mengetahui tentang usaha Kepala Dinas dalam penerapan dan pemberian perintah, maka dapat diketahui melalui tanggapan responden terhadap tiga indikator dari teknik kepemimpinan tersebut, yang ditanyakan dalam angket, seperti tertuang pada tabel berikut :

Tabel 4.4 : Tanggapan Responden Terhadap Usaha Kepala Dinas Dalam menerapkan Teknik Persuasi dan Pemberian Perintah

(n = 20)

No	Indikator Pertanyaan	Kriteria Jawaban						Jumlah	
		Selalu		Kurang		Tidak		F	%
		F	%	f	%	f	%		
1.	Kejelasan	11	55	5	25	4	20	20	100
2.	Ketepatan dalam Pemberian Perintah	11	55	4	20	5	25	20	100
3.	Motivasi dalam pemberian Parintah	13	65	4	20	3	15	20	100

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2016

Berdasarkan tanggapan responden tersebut, maka dapat diketahui mengenai usaha Kepala Dinas dalam penerapan tiga indikator dari teknik persuasi dan pemberian perintah, yaitu sebagai berikut:

a. Kejelasan

Sebanyak 11 orang responden (55 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas selalu berusaha memberikan perintah secara jelas, sedangkan sebanyak 5 orang responden (25 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas kurang berusaha memberikan perintah secara jelas dan sisanya sebanyak 4 orang responden (20%) menyatakan bahwa Kepala Dinas tidak berusaha memberikan perintah secara jelas.

Dari tanggapan responden tersebut, maka dapat diketahui bahwa dalam kepemimpinannya, ternyata Kepala Dinas belum sepenuhnya memberikan perintah dengan cukup jelas. Hal ini akan berpengaruh terhadap peningkatan hasil kerja pegawai, karena tidak menutup kemungkinan ada kesalahan persepsi dari para pegawai yang menerima perintah, sehingga akan terjadi kesalahan dalam proses pelaksanaan pekerjaan, dengan demikian maka akan menghambat dalam peningkatan prestasi kerja pegawai.

Melalui wawancara diperoleh keterangan bahwa dalam pemberian perintah selalu diusahakan se jelas mungkin, namun karena adanya perbedaan

kecakapan pegawai, ternyata masih terdapat kesalahan pemahaman dalam penerimaan perintah oleh pegawai.

Hasil observasi menunjukkan bahwa Kepala Dinas pada setiap pemberian perintah selalu diberikan secara jelas, misalnya dalam kegiatan briefing, misalnya mengenai apa yang harus dilaksanakan dan bagaimana proses serta prosedur dari pelaksanaan tugas tersebut sampai dengan target yang harus dicapai. Namun dikarenakan masih adanya perbedaan pengetahuan serta kecakapan diantara pegawai, ternyata masih saja ada sebagian pegawai yang dalam pelaksanaan pekerjaannya kurang sesuai dengan perintah yang diberikan. Misalnya dalam proses pemungutan PBB seharusnya dilakukan pencatatan secara rapih, ternyata hanya sekedar dalam satu lembar kertas atau bukan pada buku yang khusus mencata tentang PBB.

b. Ketepatan dalam Pemberian Perintah

Sebanyak 11 orang responden (55 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas selalu memberikan perintah kepada petugas yang tepat, sedangkan sebanyak 4 orang responden (20 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas kurang berusaha memberikan perintah kepada petugas yang tepat dan sisanya sebanyak 5 orang responden (25 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas tidak berusaha memberikan perintah kepada petugas yang tepat.

Berdasarkan tanggapan responden tersebut, maka dapat diketahui bahwa dalam kepemimpinannya, ternyata Kepala Dinas masih kurang berusaha secara optimal untuk selalu memberikan perintah kepada petugas yang tepat, demi terwujudnya ketertiban dalam organisasi.

Dari hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa dalam pemberian perintah, diakui belum sepenuhnya diberikan kepada pegawai yang sesuai dengan bidang tugasnya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pengetahuan, pendidikan dan kecakapan pegawai.

Dari hasil observasi menunjukkan bahwa pemberian perintah, Kepala Dinas belum sepenuhnya berdasarkan pada tugas dan fungsi para pegawainya, misalnya yang menyangkut bidang Pertanian diberikan kepada Kepala Seksi Pemerintahan, hal ini dikarenakan Kasi Pertaniannya pensiun (Purna Bhakti).

c. Motivasi dalam Pemberian Perintah

Sebanyak 13 orang responden (65 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas dalam pemberian perintah selalu berusaha disertai dengan pemberian motivasi, sedangkan sebanyak 4 orang responden (20 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas dalam pemberian perintah kurang berusaha disertai dengan pemberian motivasi, dan sisanya sebanyak 3 orang responden (15 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas dalam pemberian perintah tidak berusaha disertai dengan pemberian motivasi.

Dari tanggapan responden tersebut, maka dapat diketahui bahwa Kepala Dinas dalam kepemimpinannya, ternyata telah berusaha dengan cukup baik untuk selalu memberikan motivasi (persuasi) di dalam pemberian perintah, sehingga para pegawai menunjukkan adanya semangat kerja yang tinggi untuk mengerjakan tugasnya, yang pada akhirnya meningkatkan dalam pencapaian prestasi kerja pegawai.

Melalui wawancara diperoleh keterangan bahwa dalam pemberian perintah senantiasa diusahakan dengan memberikan motivasi.

Hasil observasi menunjukkan bahwa untuk pemberian perintah, Kepala Dinas telah berusaha dengan adanya pemberian motivasi. Misalnya dalam pelaksanaan tugas operasional di lapangan, para pegawai diupayakan ditunjang dengan fasilitas kerja yang memadai, hal ini jelas akan meningkatkan semangat serta tanggung jawab dalam proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga menunjang dalam peningkatan prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan uraian mengenai penerapan tiga indikator teknik persuasi dan pemberian perintah, maka dapat diketahui bahwa Kepala Dinas dalam kepemimpinannya cukup baik menerapkan Teknik persuasi dan pemberian perintah. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata penerapan tiga indikator dari teknik persuasi dan pemberian perintah, yaitu baru mencapai sebesar 63 %, sehingga dengan sendirinya akan meningkatkan hasil kerja, dan pada akhirnya terwujudnya pencapaian prestasi kerja pegawai.

5. Teknik Penggunaan Sistem Komunikasi yang Cocok

Prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Majalengka akan meningkat apabila Kepala Dinas dalam kepemimpinannya menggunakan sistem komunikasi yang cocok. Dalam arti penyampaian pesan akan berhasil dengan baik, apabila Kepala Dinas menguasai teknik komunikasi yang benar.

Guna mengetahui usaha Kepala Dinas dalam penerapan teknik penggunaan sistem komunikasi yang cocok, maka penulis melakukan penelitian terhadap tiga indikator dan hasil dari tabulasi yang diperoleh dari angket dapat penulis analisis sebagai berikut :

a. Komunikasi Dua Arah

Prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika

Kabupaten Majalengka dapat meningkat, apabila Kepala Dinas dalam kepemimpinannya mengupayakan terciptanya komunikasi dua arah dalam arti bersikap terbuka terhadap saran dan kritik yang disampaikan oleh pegawai.

b. Sistem Komunikasi Instruksional

Jika Kepala Dinas dalam kepemimpinannya berusaha memberikan penjelasan terhadap para pegawai, yaitu dalam hal menyangkut tentang kebijaksanaan dari pihak yang lebih tinggi, maka para pegawai dalam melaksanakan perintah tersebut akan senantiasa sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan sehingga akan mencapai hasil kerja yang optimal.

c. Penyampaian Tugas Secara Tertulis

Hendaknya Kepala Dinas dalam menyampaikan tugas yang bersifat rutin diusahakan secara tertulis, sehingga para pegawai mempunyai pedoman dalam pelaksanaan pekerjaannya. Pada akhirnya akan mendorong keberhasilan pelaksanaan tugas tersebut.

Guna mengetahui usaha Kepala Dinas dalam penerapan teknik penggunaan sistem komunikasi yang cocok, maka dapat dilihat pada tabel yang memuat tanggapan responden tentang penerapan dari tiga indikator teknik kepemimpinan tersebut, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.5 : Tanggapan Responden Terhadap Usaha Kepala Dinas Dalam Menerapkan Teknik Penggunaan Sistem Komunikasi yang Cocok (n = 20)

No	Indikator Pertanyaan	Kriteria Jawaban						Jumlah	
		Selalu		Kurang		Tidak		F	%
		f	%	f	%	f	%		
1.	Komunikasi dua arah	11	55	6	30	3	15	20	100
2.	Sistem Komunikasi Instruksional	11	55	5	25	4	20	20	100
3.	Penyampaian tugas secara tertulis.	10	50	6	30	4	20	20	100

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2016

Berdasarkan tanggapan responden tersebut, maka dapat diketahui mengenai penerapan dari tiga indikator teknik penggunaan sistem komunikasi yang cocok, yaitu sebagai berikut :

a. Komunikasi Dua Arah

Sebanyak 11 orang responden (55%) menyatakan bahwa dalam kepemimpinannya Kepala Dinas selalu berusaha bersikap terbuka terhadap saran dan kritik dari pegawai, sedangkan sebanyak 6 orang responden (30%) menyatakan bahwa Kepala Dinas kurang berusaha bersifat terbuka terhadap saran dan kritik dari pegawai dan sisanya sebanyak 3 orang responden (15 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas tidak berusaha bersifat terbuka terhadap saran dan kritik dari pegawai.

Dari tanggapan responden tersebut, maka dapat diketahui bahwa dalam kepemimpinannya, ternyata Kepala Dinas kurang baik untuk bersikap terbuka terhadap saran dan kritik yang disampaikan oleh pegawainya, sehingga terwujud adanya saling pengertian diantara unsur-unsur yang ada dalam pemerintahan desa, kondisi demikian jelas akan menunjang terhadap meningkatkan semangat serta tanggung jawab pada diri pegawai di dalam pelaksanaan pekerjaannya, sehingga dengan sendirinya prestasi kerja pegawai dapat meningkat.

Melalui wawancara diperoleh keterangan bahwa komunikasi dua arah senantiasa dilakukan, guna memperoleh umpan balik serta guna menumbuhkan rasa kebersamaan diantara unsur-unsur yang ada di pemerintahan desa, sehingga kerjasama dalam pencapaian tujuan akan terwujud.

Dari hasil observasi memperlihatkan bahwa dalam proses pengambilan keputusan, ternyata Kepala Dinas telah berusaha untuk menampung seluruh aspirasi para pegawai maupun masyarakat. Hal ini jelas akan menumbuhkan adanya rasa saling percaya, sehingga akan berpengaruh terhadap pencapaian prestasi kerja pegawai.

b. Sistem Komunikasi Intruksional

Sebanyak 15 orang responden (55 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas selalu berusaha memberikan penjelasan terhadap kebijaksanaan dari instansi yang lebih tinggi, sedangkan sebanyak 5 orang responden (25 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas kurang berusaha memberikan penjelasan dan sisanya sebanyak 4 orang responden (20 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas tidak berusaha memberikan penjelasan terhadap kebijaksanaan dari instansi yang lebih tinggi.

Berdasarkan tanggapan responden tersebut, maka dapat diketahui bahwa dalam kepemimpinannya ternyata Kepala Dinas masih kurang berusaha untuk memberikan penjelasan terhadap suatu kebijaksanaan dari instansi yang lebih tinggi, sehingga menyulitkan para pegawai di dalam pengerjaan perintah tersebut.

Dari hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa untuk melakukan komunikasi instruksional belum sepenuhnya dilaksanakan, karena masih mendapat hambatan berupa adanya perbedaan individu pegawai, berupa perbedaan kecakapan, pengetahuan dan kemampuan.

Dari hasil observasi menunjukkan bahwa dalam hal menyangkut suatu kebijaksanaan dari atas, ternyata Kepala Dinas mempunyai hambatan dalam memberikan penjelasan, yaitu masih adanya perbedaan pengetahuan serta kecakapan diantara pegawai. Hal ini terlihat dari sering diulangnya penjelasan tersebut, pada setiap kesempatan. Misalnya tentang kebijaksanaan di bidang perekonomian, yaitu dalam hal proses pembuatan surat ijin usaha.

c. Penyampaian Tugas Secara Tertulis

Sebanyak 10 orang responden (50 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas selalu berusaha memberikan tugas secara tertulis terhadap pekerjaan yang sifatnya rutin sebanyak 6 orang responden (30 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas kurang

berusaha memberikan tugas secara tertulis, dan sisanya sebanyak 4 orang responden (20 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas tidak berusaha untuk memberikan tugas secara tertulis.

Dari tanggapan responden tersebut, maka dapat diketahui bahwa dalam kepemimpinannya, ternyata Kepala Dinas masih kurang berusaha untuk memberikan tugas secara tertulis dalam kegiatan yang sifatnya rutin, sehingga dalam pelaksanaan pekerjaannya para pegawai kurang memiliki pedoman. Hal ini jelas akan menghambat dalam peningkatan hasil kerja, yang pada akhirnya akan menghambat dalam peningkatan prestasi kerja pegawai.

Melalui wawancara diperoleh keterangan bahwa untuk memberikan tugas secara tertulis, masih mendapat hambatan berupa belum meratanya kemampuan serta keterampilan pegawai, sehingga masih terjadi adanya sebagian pegawai yang tidak memahami isi perintah.

Hasil observasi, ternyata masih terdapat sebagian pegawai yang bersikap ragu terhadap isi perintah, misalnya dalam pelaksanaan dari isi suatu lembar disposisi yang diterimanya.

Berdasarkan uraian, maka dapat diketahui bahwa dalam proses kepemimpinannya, ternyata Kepala Dinas masih kurang berusaha dalam menerapkan teknik penggunaan sistem komunikasi yang cocok. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata penerapan dari tiga indikator dari teknik penggunaan sistem komunikasi yang cocok, dimana telah mencapai sebesar 55%, yaitu baru mencapai predikat kurang baik, namun baru berada pada interval terendah. Keadaan ini jelas akan menghambat dalam menumbuhkan adanya saling pengertian serta kerjasama yang baik dalam proses pelaksanaan tugas pemerintahan Kepala Dinas, sehingga pada akhirnya akan menghambat dalam peningkatan hasil kerja pegawai dan akhirnya akan mengarah pada

terhambatnya peningkatan prestasi kerja pegawai.

6. Teknik Penyediaan Fasilitas

Prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Majalengka dapat tercapai, apabila Kepala Dinas dalam kepemimpinannya berusaha untuk memperhatikan penyediaan fasilitas kerja bagi kepentingan pelaksanaan pekerjaan pegawai, sehingga kemampuan serta hasil kerja dari pegawai dapat ditingkatkan.

Guna mengetahui tentang usaha Kepala Dinas dalam penerapan teknik penyediaan fasilitas, maka penulis akan melakukan penelitian terhadap tiga indikator dan hasil dari tabulasi yang diperoleh dari angket dapat penulis analisis sebagai berikut :

a. Kelengkapan Fasilitas Kerja

Meningkatnya prestasi kerja pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Majalengka, sangat dipengaruhi oleh kemampuan Kepala Dinas dalam memperhatikan fasilitas kerja yang dibutuhkan oleh pegawai, sehingga akan mempermudah dalam pelaksanaan pekerjaan para pegawai.

b. Ketetapan Penyimpanan Fasilitas Kerja

Kepala Dinas dalam kepemimpinannya berusaha untuk memperhatikan penyimpanan fasilitas kerja yang tepat, sehingga memudahkan para pegawai di dalam pelaksanaan kerjanya.

c. Pemeliharaan Fasilitas Kerja

Apabila Kepala Dinas dalam kepemimpinannya berusaha untuk memperhatikan pemeliharaan fasilitas kerja, maka hasil kerja para pegawai dapat ditingkatkan secara optimal, sehingga akan mengarah pada peningkatan prestasi kerja pegawai. Guna mengetahui usaha Kepala Dinas dalam menerapkan teknik penyediaan fasilitas maka dapat diketahui melalui tanggapan responden terhadap tiga indikator yang dinyatakan dalam

angket seperti tertuang dalam tabel berikut:

Tabel 4.6 : Tanggapan Responden Terhadap Usaha Kepala Dinas Dalam Menerapkan Teknik Penyediaan Fasilitas (n= 20)

No	Indikator Pertanyaan	Kriteria Jawaban						Jumlah	
		Selalu		Kurang		Tidak		F	%
		F	%	f	%	f	%		
1.	Kelengkapan fasilitas kerja	11	55	6	30	3	15	20	100
2.	Ketepatan dalam penyimpanan fasilitas kerja	11	55	4	30	5	15	20	100
3.	Pemeliharaan fasilitas kerja.	11	55	8	40	1	5	20	100

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2016

Berdasarkan tanggapan responden tersebut, maka dapat diketahui mengenai usaha Kepala Dinas dalam penerapan teknik penyediaan fasilitas, yaitu sebagai berikut :

a. Kelengkapan Fasilitas Kerja

Sebanyak 11 orang responden (55 %) menyatakan bahwa dalam kepemimpinannya Kepala Dinas selalu berusaha memperhatikan kelengkapan fasilitas kerja, sedangkan sebanyak 6 orang responden (30 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas kurang berusaha memperhatikan kelengkapan fasilitas kerja, sisanya sebanyak 3 orang responden (15 %) menyatakan bahwa Kepala Dinas tidak berusaha memperhatikan kelengkapan fasilitas kerja.

Dari tanggapan responden tersebut, maka dapat diketahui bahwa dalam kepemimpinannya ternyata Kepala Dinas masih kurang berusaha untuk memperhatikan fasilitas kerja, hal ini jelas akan menyulitkan di dalam peningkatan hasil kerja yang optimal dari seluruh pegawai, yang ada akhirnya akan menghambat di dalam peningkatan prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa untuk memenuhi kelengkapan fasilitas kerja ternyata masih mendapat hambatan berupa terbatasnya dana.

Hasil observasi menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan kepemimpinannya, Kepala Dinas belum menyediakan adanya fasilitas yang lengkap (standar minimal saja belum terpenuhi). Misalnya rak maupun lemari untuk menunjang proses administrasi masih kurang, sehingga arsip belum tersimpan secara rapih.

b. Ketepatan Penyimpanan Fasilitas Kerja

Sebanyak 11 orang responden (55%) menyatakan bahwa Kepala Dinas selalu berusaha menempatkan fasilitas kerja secara tepat, sedangkan sebanyak 4 orang responden (30%) menyatakan bahwa Kepala Dinas kurang berusaha menempatkan fasilitas kerja secara tepat, dan sisanya sebanyak 5 orang responden (25%) menyatakan bahwa Kepala Dinas tidak berusaha menempatkan fasilitas kerja yang secara tepat.

Berdasarkan tanggapan responden tersebut, maka dapat diketahui bahwa dalam kepemimpinannya ternyata Kepala Dinas kurang berusaha untuk menempatkan fasilitas kerja yang tepat, keadaan ini jelas merupakan penghambat dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai, karena menyulitkan pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan.

Dari hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa untuk menempatkan fasilitas kerja secara tepat, masih

mendapatkan hambatan berupa terbatasnya ruang kerja yang ada.

Dari hasil observasi menunjukkan bahwa pelaksanaan pekerjaan masih terdapat kesulitan dalam penggunaan fasilitas kerja. Misalnya penempatan komputer, meja kerja serta lemari belum tertata secara rapi. Kondisi ini disebabkan dalam penataan ruangan belum sepenuhnya dilakukan, yang pada akhirnya menghambat dalam kelancaran pelaksanaan tugas pegawai.

c. *Pemeliharaan Fasilitas Kerja*

Sebanyak 11 orang responden (55 %) menyatakan bahwa dalam kepemimpinannya Kepala Dinas selalu berusaha memperhatikan pemeliharaan fasilitas kerja, sedangkan sebanyak 8 orang responden (40%) menyatakan bahwa Kepala Dinas kurang berusaha memperhatikan pemeliharaan fasilitas kerja dan sisanya sebanyak 1 orang responden (5%) menyatakan bahwa Kepala Dinas tidak berusaha memperhatikan pemeliharaan fasilitas kerja.

Dari tanggapan responden tersebut, maka dapat diketahui bahwa dalam kepemimpinannya ternyata Kepala Dinas kurang berusaha dalam pemeliharaan fasilitas kerja, sehingga akan menghambat dalam kelancaran tugas para pegawai, yang pada akhirnya akan menghambat pencapaian prestasi kerja pegawai.

Melalui wawancara diperoleh keterangan bahwa untuk pemeliharaan fasilitas kerja masih mendapat hambatan

berupa terbatasnya dana serta masih adanya sebagian pegawai yang kurang disiplin/tanggung jawab dalam penggunaan fasilitas kerja.

Hasil observasi menunjukkan bahwa untuk fasilitas kerja ternyata masih kurang mendapatkan perhatian dalam pemeliharannya. Misalnya banyak alat yang nampak kurang terawat, seperti mesin tik, meja serta kursi dalam kondisi kotor karena kurang terawat.

Berdasarkan uraian mengenai penerapan tiga indikator dari teknik pemeliharaan fasilitas, maka dapat diketahui bahwa dalam kepemimpinannya Kepala Dinas kurang berusaha dalam menerapkan teknik penyediaan fasilitas kerja. Hal ini terlihat dari pencapaian nilai rata-rata dari tiap indikator teknik kepemimpinan tersebut, yaitu baru mencapai sebesar 55%, sehingga berdasarkan kriteria pengukuran analisa data baru mencapai predikat kurang baik. Keadaan ini jelas akan menghambat dalam peningkatan hasil kerja, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap meningkatnya prestasi kerja pegawai.

Kemudian berdasarkan angket yang penulis sebarakan tentang kepemimpinan Kepala Dinas yang didasarkan pada teknik-teknik kepemimpinan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Majalengka, maka dapat diketahui Rekapitulasi Nilai Tertinggi dalam penerapan teknik-teknik kepemimpinan seperti yang tertuang pada tabel berikut :

Tabel 4.7 : Rekapitulasi Nilai tertinggi Penerapan Teknik-teknik Kepemimpinan Oleh Kepala Dinas.Perhubungan Komunikasi dan Informatika

No	Indikator	f	%
1.	Teknik Pematangan dan Penyiapan Pengikut :		
	- Pengarahan dan Bimbingan	10	50
	- Kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan latihan	10	50
	- Partisipasi Pegawai	15	75

2.	Teknik Human Relation : - Kebutuhan kelayakan - Kebutuhan akan penghargaan - Kebutuhan keamanan dan ketertiban	15 15 12	75 75 60
3.	Teknik Menjadi Teladan - Kedisiplinan - Pemberian Contoh - Pelaksanaan Kebijakan	15 12 16	75 60 80
4.	Teknik Persuasi dan Pemberian Perintah : - Kejelasan - Ketepatan dalam Pemberian Perintah - Motivasi dalam Pemberian Perintah	11 11 13	55 55 65
5.	Teknik Penggunaan Sistem Komunikasi Yang Cocok : - Komunikasi dua arah - Komunikasi Instruksional - Penyampaian tugas secara tertulis	12 11 10	60 55 50
6.	Teknik Penyediaan Fasilitas : - Kelengkapan fasilitas kerja - Ketepatan Penyimpanan Fasilitas Kerja - Pemeliharaan Fasilitas Kerja	11 11 11	55 55 55
Jumlah		224	1115
Rata-Rata = 1.115 : 18			61,94

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2016

Berdasarkan tabel yang memuat tentang Rekapitulasi Nilai Tertinggi tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa Kepala Dinas dalam kepemimpinannya baru mencapai nilai rata-rata tertinggi penerapan teknik-teknik kepemimpinan sebesar 61,94% dan apabila dihubungkan dengan kriteria pengukuran analisa data, maka kepemimpinan Kepala Dinas baru

mencapai predikat “cukup baik”, artinya belum meningkat.

Kemudian untuk mengetahui tentang tingkat prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Majalengka, maka penulis melakukan penyebaran angket. Adapun isinya adalah tentang beberapa indikator dari prestasi kerja seperti yang tertuang pada tabel berikut :

Tabel 4.8 : Tanggapan Responden Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika

(n= 20)

No	Indikator Pertanyaan	Kriteria Jawaban						Jumlah	
		Selalu		Kurang		Tidak		F	%
		F	%	F	%	F	%		
1.	Pekerjaan sesuai dengan target atau ketentuan	10	50	5	25	5	25	20	100
2.	Volume pekerjaan lebih besar dari target yang ditentukan.	15	75	3	15	2	10	20	100
3.	Pekerjaan tanpa kesalahan yang berarti	10	50	6	30	4	20	20	100
4.	Pekerjaan diselesaikan	10	50	6	30	4	20	20	100

	sesuai dengan ketentuan.								
5.	Pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.	15	75	3	15	2	10	20	100
6.	Penyelesaian tugas lebih cepat dari waktu yang ditentukan	15	75	3	15	2	10	20	100

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2016

1. Pekerjaan sesuai target atau ketentuan

Sebanyak 10 orang responden (50%) menyatakan pegawai selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target atau ketentuan, 5 orang responden (25%) menyatakan kurang melaksanakan pekerjaan sesuai target atau ketentuan dan 5 orang responden (25%) menyatakan tidak melaksanakan pekerjaan sesuai target atau ketentuan.

Berdasarkan tanggapan responden tersebut maka dapat diketahui para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan belum sesuai target atau ketentuan, baru mencapai (50%), artinya baru mencapai predikat “kurang baik”. Hal ini menunjukkan prestasi kerja pegawai belum meningkat.

2. Volume pekerjaan lebih besar dari target yang ditentukan

Sebanyak 15 orang responden (75%) menyatakan pegawai selalu Volume pekerjaan lebih besar dari target yang ditentukan, 3 orang responden (15%) menyatakan kadang-kadang Volume pekerjaan lebih besar dari target yang ditentukandan 2 orang responden (10%) menyatakan tidak pernah Volume pekerjaan lebih besar dari target yang ditentukan. .

Berdasarkan tanggapan responden tersebut dapat diketahui para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan volume pekerjaan belum selalu lebih besar dari target yang ditentukan belum sesuai dengan prosedur, baru mencapai 75% artinya baru mencapai predikat “cukup

baik”, hal ini menunjukkan prestasi kerja pegawai belum meningkat.

3. Pekerjaan tanpa kesalahan yang berarti

Sebanyak 10 orang responden (50%) menyatakan pegawai selalu melaksanakan pekerjaan tanpa kesalahan yang berarti, 6 orang responden (30%) menyatakan pegawai kurang melaksanakan pekerjaan tanpa kesalahan yang berarti, dan 4 orang responden (20%) menyatakan pegawai tidak melaksanakan pekerjaan tanpa kesalahan yang berarti.

Berdasarkan tanggapan diatas maka dapat diketahui para pegawai baru mencapai (50%) untuk melaksanakan pekerjaan tanpa kesalahan yang berarti artinya mencapai predikat “kurang baik”. Hal ini menunjukkan prestasi kerja pegawai belum meningkat.

4. Pekerjaan diselesaikan sesuai dengan ketentuan.

Sebanyak 10 orang responden (50%) menyatakan pegawai selalu pekerjaan diselesaikan sesuai dengan ketentuan, 6 orang responden (30%) menyatakan kadang-kadang Pekerjaan diselesaikan sesuai dengan ketentuandan 4 orang responden (20%) menyatakan pegawai tidak pernah Pekerjaan diselesaikan sesuai dengan ketentuan.

Berdasarkan tanggapan responden tersebut maka dapat diketahui para pegawai baru mencapai 50% untuk Pekerjaan diselesaikan sesuai dengan ketentuan, artinya hanya mencapai predikat “kurang baik”. Hal ini

menunjukkan prestasi kerja pegawai belum meningkat.

5. Pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan

Sebanyak 15 orang responden (75%) menyatakan pegawai selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, 3 orang responden (15%) menyatakan pegawai kurang melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan 2 orang responden (10%) menyatakan pegawai tidak melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan tanggapan responden tersebut maka dapat diketahui para pegawai baru mencapai (75%) untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, artinya baru mencapai predikat “cukup baik”. Hal ini menunjukkan prestasi kerja pegawai belum meningkat.

6. Penyelesaian tugas lebih cepat dari waktu yang ditentukan

Sebanyak 15 orang responden (75%) menyatakan pegawai selalu menyelesaikan tugas lebih cepat dari waktu yang ditentukan, 3 orang responden (15%) menyatakan pegawai kadang-kadang menyelesaikan tugas lebih cepat dari waktu yang ditentukan dan 2 orang pegawai (10%) menyatakan pegawai tidak pernah menyelesaikan tugas lebih cepat dari waktu yang ditentukan.

Berdasarkan tanggapan responden tersebut maka dapat diketahui para pegawai baru mencapai (75%) untuk menyelesaikan tugas lebih cepat dari waktu yang ditentukan, artinya baru mencapai predikat “cukup baik”. Hal ini menunjukkan prestasi kerja pegawai belum meningkat.

Tabel 4.9 : Rekapitulasi Nilai Tertinggi Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Oleh Kepala Dinas

No	Indikator	f	%
1.	Kuantitas : - Pekerjaan sesuai dengan target atau ketentuan Volume pekerjaan lebih besar dari target yang ditentukan	10	50
		15	75
2.	Kualitas : - Pekerjaan tanpa kesalahan yang berarti - Pekerjaan diselesaikan sesuai dengan ketentuan.	10	50
		10	50
3.	Ketepatan Waktu - Pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Penyelesaian tugas lebih cepat dari waktu yang ditentukan	15	75
		15	75
Jumlah		75	375
Rata-Rata = 375 : 6			62.50

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2016

Berdasarkan hasil rekapitulasi pada tabel tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa tingkat prosentase rata-

rata dari prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Majalengka, ternyata baru mencapai sebesar 62,50%

dan bila dihubungkan dengan kriteria pengukuran analisa data, maka prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Majalengka baru mencapai predikat “cukup baik”.

Memperhatikan uraian tentang penerapan teknik-teknik kepemimpinan, maka dapat diketahui bahwa kepemimpinan Kepala Dinas yang didasarkan pada teknik-teknik kepemimpinan mempunyai hubungan serta pengaruh terhadap tingkat prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika. Hal ini terlihat dari kepemimpinan Kepala Dinas melalui penerapan teknik-teknik kepemimpinan, dimana rekapitulasi nilai tertinggi dari penerapan teknik-teknik kepemimpinan yang rata-rata (61,94%) dengan predikat “cukup baik”, menyebabkan peningkatan prestasi kerja pegawai baru mencapai nilai rata-rata sebesar (62,50%) dan bila dihubungkan dengan kriteria penilaian data, ternyata baru mencapai predikat “cukup baik”.

Kesimpulan penelitian penulis tentang pelaksanaan kepemimpinan oleh Kepala Dinas yang didasarkan pada teknik-teknik kepemimpinan mencapai predikat cukup baik (61,94%), sedangkan prestasi pegawai mencapai cukup baik pula (62,50%). Hal ini menunjukkan pelaksanaan kepemimpinan Kepala Dinas memiliki hubungan yang sejajar dengan peningkatan prestasi kerja.

Hipotesis yang penulis rumuskan “Kepemimpinan Kepala Dinas di laksanakan berdasarkan pada teknik-teknik kepemimpinan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Majalengka”.

Hambatan - Hambatan yang dihadapi oleh Kepala Dinas dalam Pelaksanaan Kepemimpinan

Dalam kepemimpinan, ternyata Kepala Dinas belum sepenuhnya menerapkan teknik-teknik kepemimpinan,

karena masih mendapatkan beberapa faktor penghambat, diantaranya :

1. Keterbatasan dana, sehingga menghambat dalam penerapan :
 - a. Teknik pematangan dan penyiapan pengikut, yaitu dalam usaha pengikutsertaan pegawai dalam pendidikan dan latihan, sehingga menghambat di dalam peningkatan kecakapan serta kemampuan dari pegawai dalam pelaksanaan tugasnya.
 - b. Teknik penyediaan fasilitas, yaitu dalam pemenuhan fasilitas dan pemeliharaan fasilitas, sehingga menghambat dalam peningkatan target kerja dari pegawai.
2. Keterbatasan ruang kerja, sehingga menghambat dalam penerapan :
 - a. Teknik penyediaan fasilitas dalam hal ketepatan dalam penyimpanan fasilitas kerja sehingga menghambat dalam pencapaian target kerja, misal komputer ditempatkan di ruang Sekcam bukan di ruang komputer.
3. Adanya perbedaan-perbedaan individu, sehingga menghambat dalam penerapan :
 - a. Teknik pematangan dan penyiapan pengikut, yaitu dalam menumbuhkembangkan partisipasi pegawai dalam proses pengambilan keputusan, misalnya adanya perbedaan pengetahuan dan kecakapan, sehingga para pegawai kurang aktif dalam proses pengambilan keputusan tersebut.
 - b. Teknik persuasi dan pemberian perintah, yaitu dalam pemberian perintah secara jelas, diantaranya perbedaan pengetahuan, sehingga masih terjadi adanya kesalahan persepsi terhadap isi perintah yang diberikan.
 - c. Teknik penggunaan sistem komunikasi yang cocok, yaitu dalam hal penyampaian tugas secara instruksional dimana ada

perbedaan pengetahuan, kecakapan serta kemampuan pegawai, sehingga masih terdapat sebagian pegawai yang kurang memahami tentang tujuan dari perintah instruksional yang diberikan.

Upaya-Upaya yang Dilakukan Oleh Kepala Dinas Untuk Menanggulangi Hambatan-hambatan

Guna menanggulangi faktor-faktor penghambat tersebut di atas, maka Kepala Dinas melakukan upaya-upaya sebagai berikut :

1. Untuk menanggulangi hambatan dalam keterbatasan dana, dilakukan penentuan skala prioritas dalam penggunaan dana, melakukan penghematan serta mengupayakan peningkatan dalam pengajuan anggaran pada tahun berikutnya.
2. Untuk menanggulangi keterbatasan ruang kerja, dilakukan usaha yaitu menata kembali ruang kerja dengan ketepatan dalam penyimpanan fasilitas kerja dan pengefektifan ruang kerja yang ada.
3. Untuk mengatasi adanya perbedaan-perbedaan individu, maka dilakukan upaya :
 - a. Memberikan pengarahan tentang pentingnya penguasaan bidang tugas kepada seluruh pegawai.
 - b. Mengirimkan pegawai untuk mengikuti pendidikan secara selektif dan disesuaikan dengan bidang tugasnya masing-masing, disesuaikan dengan situasi dan kondisi dana yang tersedia.
 - c. Memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk melanjutkan pendidikan formal.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan analisa penulis terhadap hasil penelitian dan jawaban responden sebanyak 20 orang tentang

yang dianalisa berdasarkan teknik sensus dengan kajian terhadap teknik – teknik kepemimpinan diantaranya teknik pematangan, teknik human relations, teknik menjadi tauladan, teknik pemberi persuasi dan pemberi perintah, teknik menggunakan komunikasi yang cocok dan teknik penyediaan – penyediaan fasilitas. Kepemimpinan Kepala Dinas dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai dari hasil kajian tersebut, penulis menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Kepala Dinas dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai dengan menerapkan teknik-teknik kepemimpinan masih belum optimal. Maka terbukti baru mencapai rekapitulasi nilai tertinggi yang rata-ratanya mencapai 61,94%. Sehingga jika dihubungkan dengan “Standar Nilai” dari pelaksanaan Kepemimpinan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan Kepemimpinan Kepala Dinas yang didasarkan kepada penerapan teknik-teknik kepemimpinan ternyata Cukup Baik. Maka penerapan teknik-teknik kepemimpinan perlu ditingkatkan kembali dengan rata-rata tambahan sebesar 38,06%. Dan berdasarkan pendapat Arikunto termasuk dalam kategori Cukup Baik.
2. Hambatan-hambatan yang ditemui Kepala Dinas dalam kepemimpinan menyangkut terbatasnya kemampuan pegawai di karenakan tingkat pendidikan yang berbeda, rendah nya dedikasi pegawai, keterbatasan dana dan terbatasnya ruang kerja serta keterbatasan fasilitas kerja
3. Upaya-upaya yang dilakukan Kepala Dinas yaitu disamping mengikutsertakan para pegawai dalam penyuluhan-penyuluhan, diklat-diklat di tingkat kabupaten, juga menekankan pentingnya pemahaman terhadap tugas sesuai dengan uraian tugas yang telah diatur dalam peraturan daerah serta

penataan ruang kerja secara maksimal dan pemberian fasilitas kerja.

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka hipotesis yang penulis rumuskan yaitu “kepemimpinan Kepala Dinas dilaksanakan berdasarkan pada teknik-teknik kepemimpinan, dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Kabupaten Majalengka meningkat” telah teruji kebenarannya.

Rekomendasi

Sebagai akhir dari uraian penelitian ini, penulis mengajukan saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi peningkatan pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika, sebagai berikut :

1. Mengingat pelaksanaan kepemimpinan merupakan cara yang tepat untuk mempengaruhi pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan, maka dalam pelaksanaan selalu berdasarkan kepada teknik-teknik kepemimpinan dan hendaknya Kepala Dinas selalu berusaha membagi waktu untuk memberikan pengarahan dan bimbingan terhadap para bawahan serta hendaknya pelaksanaan kepemimpinan tersebut disertai oleh pengawasan sehingga dapat mengoptimalkan hasilnya.
2. Hendaknya Kepala Dinas berusaha melakukan pendekatan dengan pegawai menggunakan komunikasi yang mudah di mengerti dan di pahami supaya pegawai dapat dengan cepat melaksanakan tugasnya serta terciptanya suasana kerja yang harmonis sehingga terwujud rasa kerjasama yang tinggi diantara atasan dan bawahan.
3. Hendaknya Kepala Dinas melakukan kerjasama dengan dinas instansi sehingga keterbatasan dana dalam mengikutsertakan pegawai dalam pelatihan bisa teratasi dan melakukan skala prioritas dalam pemenuhan fasilitas kerja untuk setiap tahun

anggaran sehingga kelengkapan fasilitas dapat ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, (1998), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Dharma, Agus, 1986. *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta : Bina Aksara.
- Hadari, Nawawi dan Hadari, Martini, 2004, *Kepemimpinan Yang Efektif*, Jogjakarta : Gajah Mada University Press.
- Moleong, Lexy J, (2001), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Musanef, 1989. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta : Gunung Agung.
- Nawawi, 2004. *Kepemimpinan Yang Efektif*, Bandung : Sinar Baru.
- Nainggolan, H. 1984. *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta : Gunung Agung.
- Pamudji, S. 1986. *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*, Jakarta : Bina Aksara.
- 1992. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta : Rajawali Press.
- Siagian, Sondang. P, 1981. *Filasafat Administrasi*, Jakarta : Gunung Agung.
- Silalahi Ulber, 2002. *Pemahaman Praktis Asas-asas Manajemen*. Mandar Maju.
- Sumidjo Wahjo, 1992. *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Siswanto, Bedjo, 2002. *Manajemen Tenaga Kerja*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta.



Sugandha, Dann, 1981. *Kepemimpinan di Dalam Administrasi*, Bandung: Sinar Baru.

Ticoalv, G.A, 2005. *Dasar - Dasar Manajemen*, Jakarta : Bumi Aksara.