

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI DENGAN KINERJA
PEGAWAI DI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH PROVINSI JAWA
TENGAH**

Oleh :

Rike Dewi Puspanita, Herbasuki Nurcahyanto, Maesaroh *)

**JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS DIPONEGORO**

Jalan Profesor Haji Soedarto, Sarjana Hukum Tembalang Semarang Kotak Pos 1269

Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465405

Laman : <http://www.fisip.undip.ac.id> email : fisip@undip.ac.id

ABSTRACT

In any organization man holding a very important role. Humans can said force middlemost as an engine of an organization organizations, to accomplish a purpose where supported with human resource quality. Performance bpbd central java provinces less than optimal, because human resources and the less employees still lacking conformity with capability owned thus causing the low in resolving their jobs.

Research purposes to test the relation between a style of leadership and motivation with the performance of employees, both in partial and simultaneous. Type this research using eksplanatori with a sample of 62 people by the use of sampling saturates. Engineering analysis used is a technique analysis rank kendall and concordance kendall, used to know the whereabouts the relations between variables.

The result showed that. The employee performance disaster management agency of the province of central java overall good likewise with motivation work civil servants who are high but the style of leadership is not appropriate because the rates of ripeness employees were heading high but orientation duty high and orientation relations low. The results of the test hypotheses indicates that there is a relationship between the style of leadership by the employee performance in regional disaster management agency of the province of central java. Shall be proven with a price z-hitung (3.52) > Zt5% (1,96) and sig of 0,001 < 0.05, there is a relationship between motivation with the performance of employees in regional disaster management agency of the province of central java. Shall be proven with a price z-hitung (2,94) > Zt5% (1,96) and sig of 0,007 < 0.05, there ' s a style of leadership, and motivation employees jointly having relation to the employee performance, can be proven by the test χ^2 known that the χ^2 h of 72,224 > χ^2 t5% (43,1).

Education and training needs to be done, the delivery of a duty that clear to improve understanding employees against their jobs. Leaders must be willing to listen and receive complaints and advice from employees.. Reviewing the health insurance, and necessary briefing.

Keywords: the style of leadership, motivation, and the employee performance

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pencapaian tujuan suatu organisasi publik akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja pegawai akan tercermin dalam segala bentuk kegiatan dalam rangka pembinaan, bimbingan, penyediaan fasilitas, yang dilaksanakan oleh aparatur pemerintah kepada pegawai sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Kenyataannya, kinerja pegawai dianggap masih banyak yang kurang maksimal baik dalam hal ketepatan hasil pekerjaan maupun lamanya pengerjaan tugas yang diberikan. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang kurang sehingga tujuan organisasi tidak dapat tercapai dengan tepat dan efektif.

Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dilakukan melalui praktek gaya kepemimpinan yang handal dan motivasi yang tinggi dan terarah. Apabila pemimpin mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasaran. Seorang pemimpin atau kepala akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi. Pada dasarnya suatu instansi bukan saja mengharapkan pegawai mau dan mampu bekerja secara giat, tetapi bagaimana memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, kemampuan, kecakapan dan ketrampilan pegawai tidak ada artinya apabila tidak diikuti dengan motivasi yang tinggi dari setiap pegawai guna meningkatkan kinerjanya.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Tengah sebagai

lembaga organisasi publik yang menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat di bidang penanggulangan bencana daerah. Lahirnya Undang-undang Nomor 32 Tentang Pemerintahan Daerah, membawa perubahan yang sangat mendasar dalam tatanan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. Banyak perubahan sistem dan mekanisme penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang tercantum dan menjadi substansi penting dalam UU tersebut. Hal ini pula yang memberikan harapan bagi penyelenggara Pemerintahan di Daerah dalam mewujudkan Pemerintahan yang lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan pengamatan penulis, Badan Penanggulangan Bencana Daerah masih dirasa kurang optimal dalam hal kinerja pegawainya. Terlihat pada Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi, kegiatan rekonstruksi tidak memperhatikan standarisasi rekonstruksi dalam daerah rawan bencana, sedangkan seharusnya dalam pembangunan kembali pada suatu daerah menggunakan standarisasi tersendiri. Dalam melakukan pembangunan di kawasan rawan bencana perlu melihat kemungkinan bencana susulan yang akan terjadi, sehingga rekonstruksi yang dilakukan harus pula mengantisipasi bencana susulan tersebut agar tidak terjadi kerusakan lagi. Hal ini sangat mempengaruhi kualitas kinerja pegawai di Badan Penanggulan Bencana daerah Provinsi Jawa Tengah, diperkuat oleh hasil wawancara pada Kepala Seksi Rekonstruksi pada tanggal 2 april 2013 bahwa,

“Pengadaan rekonstruksi yang dilakukan di daerah terkena dampak langsung erupsi merapi tidak dilakukan rekonstruksi standrisasi kawasan rawan bencana, sedangkan seharusnya dalam manajemen bencana kegiatan pembangunan bisa kembali dilakukan dengan standrisasi kawasan rawan bencana, agar

meminimalisir adanya resiko bencana susulan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pengetahuan SDM pegawai di BPBD tentang adanya standarisasi rekonstruksi. Rekonstruksi yang dilakukan seringkali menggunakan standarisasi pembangunan pada umumnya dan tentu akan menimbulkan kerusakan lagi bila ada bencana susulan akan datang, sehingga kualitas kinerja kami kurang maksimal.”

Berdasarkan Renstra BPBD Jawa Tengah 2008-2013 banyak ditemukan kendala dalam kinerja pegawai yang menyebabkan kualitas kinerja pegawai belum maksimal seperti belum optimalnya koordinasi dalam penanggulangan bencana yang menyebabkan kurang bertindak cepat atau bahkan terjadi kekeliruan dalam penyaluran logistik untuk daerah bencana dan ketidakselarasan antara pemerintah, lsm, dan pihak swasta terhadap penyaluran logistik untuk para korban bencana. Pemahaman aparat pemerintah daerah dalam penanggulangan bencana daerah dianggap masih kurang yang menyebabkan keterlambatan tanggapan terhadap bencana yang akan terjadi maupun yang sudah terjadi sedangkan penanganan bencana bersifat darurat. Hal tersebut sangat mempengaruhi kualitas kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah.

Berdasarkan penjelasan lampiran tabel 1.1 dapat diketahui bahwa penempatan pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Tengah yang masih belum sesuai dengan pendidikan dan kemampuan (*ability*) yang seharusnya. Masih terdapat pegawai yang berpendidikan SMA, SMP, bahkan SD bekerja di instansi ini. Ditemukan pegawai yang berpendidikan tinggi namun ditempatkan tidak sesuai dengan keahlian/kemampuan yang dimiliki, seperti yang terlihat pada Kabag Umpeg terdapat pegawai lulusan S1 Geografi yang tidak sesuai dengan kemampuannya,

seharusnya bisa dipindahkan ke Bidang I Pencegahan dan Kesiapsiagaan yang masih kekurangan tenaga kerja berpendidikan S1 Geografi. Hal ini menghambat kinerja pegawai dan menyebabkan kinerja pegawai yang tidak optimal. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Tengah merupakan instansi baru dimana kinerjanya dituntut untuk bisa lebih tinggi dikarenakan tingkat kebencanaan di Jawa Tengah yang sangat tinggi. Namun pada kenyataannya, kinerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah ini masih belum optimal karena dukungan SDM yang masih kurang dalam bidang pendidikan.

B. Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Tengah.
2. Untuk mengetahui hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana daerah Provinsi Jawa Tengah.
3. Untuk mengetahui hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi dengan Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana.

C. Kerangka Teori

C1. Kinerja Pegawai

Istilah “kinerja” merupakan terjemahan dari *performance* yang sering diartikan oleh para cendekiawan sebagai “penampilan”, “unjuk kerja”, atau “prestasi”. Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Adapun pernyataan dari Prabu Mangkunegara kinerja pegawai adalah “Hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara 2006 : 67).

Menurut Henry Simamora (1995 : 500), kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

1. Faktor individual yang terdiri dari :
 - Kemampuan dan keahlian
 - Latar belakang
 - Demografi
2. Faktor psikologis yang terdiri dari :
 - Persepsi
 - Attitude
 - Motivasi
3. Faktor organisasi yang terdiri dari :
 - Sumber daya
 - Kepemimpinan
 - Penghargaan

Menurut Hussein Umar (1997:266) ,membagi aspek-aspek penilaian kinerja meliputi sebagai berikut :

1. Mutu pekerjaan
Mutu pekerjaan dalam bekerja merupakan aspek penilaian yang penting, seorang pegawai dalam bekerja dapat dilihat dari hasilnya apakah sudah sesuai dengan apa yang diharapkan. Pegawai yang bekerja dengan baik sesuai dengan standar-standar yang diberikan dan sesuai tanggungjawabnya kemungkinan besar akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula.
2. Kejujuran
Kejujuran pegawai dalam bekerja sangat penting, pegawai yang

tidak jujur akan sangat merugikan perusahaan. Pegawai yang jujur dalam bekerja akan membantu perusahaan karena apabila ada masalah yang timbul, dia tidak berusaha menutupinya, maka akan merugikan perusahaan.

3. Kepemimpinan
Kepemimpinan disini diartikan sebagai kemampuan pegawai dalam mendorong atau menggerakkan bawahannya menuju perncapaian tujuan unit kerja.
4. Mutu hasil pekerjaan atau ketelitian
Kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dibandingkan terhadap target atau sasaran kerja individu pada jabatannya.
5. Kerjasama
Kesediaan pegawai untuk menjalin hubungan kerja dan bekerjasama dengan pihak lain dalam rangka menyelesaikan tugas-tugas jabatannya. Kerjasamanya sangat penting untuk menjalin hubungan kearah pencapaian tujuan.
6. Pengetahuan tentang pekerjaan
Seorang pegawai yang tahu tentang apa yang dikerjakan dalam pekerjaannya, tahu lebih banyak tentang pengetahuan-pengetahuan bidang kerjanya akan mempermudah meningkatkan prestasi kerjanya.
7. Pemanfaatan waktu kerja
Dalam bekerja waktu harus dimanfaatkan sebaik mungkin, karena ada pepatah bahwa waktu adalah uang maka dari itu orang yang dapat memanfaatkan

waktu adalah orang yang sukses dalam bekerja.

8. Absensi atau tingkat kehadiran Kesiapan pegawai untuk teratur dalam bekerja agar segala sesuatunya berjalan dengan tertib dan lancar.

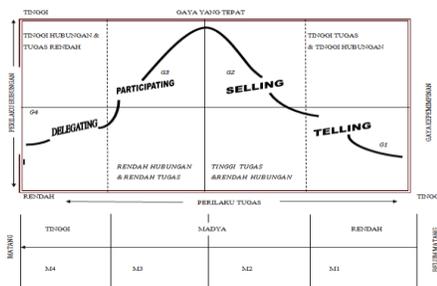
Ukuran atau kriteria kinerja menurut Amstrong dan Baron dalam buku Wibowo (1998 : 272) yaitu : (a) Produktivitas, (b) Kualitas, (c) Ketepatan waktu, (d) Lama mengerjakan pekerjaan, (d) Pemanfaatan sumber daya, (e) Biaya. Ukuran atau kinerja menurut Keban (2004 : 195) yaitu : (a) Kuantitas, (b) Kualitas, (c) Kerjasama, (d) Pengetahuan tentang kerja, (e) Kemandirian kerja, (f) Kehadiran tepat waktu, (g) Pengetahuan tentang kebijakan dan tujuan organisasi, (h) Inisiatif dan penyampaian ide-ide yang sehat, (i) Kemampuan kerjasama (membantu pegawai lain)

Dalam penelitian ini diukur dari kualitas, lama mengerjakan tugas, dan kemampuan bekerja sama.

C2. Gaya kepemimpinan

Menurut Hersey dan Blanchard gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pada saat seseorang menoba mempengaruhi orang lain dan mereka menerimanya” (Nawawi 2003 : 115)

Gambar 1.1
Tipe Gaya Kepemimpinan
Situasional



Sumber : Dasar-dasar
Kepemimpinan Administrasi (Sutarto:142)

Hubungan gaya kepemimpinan dengan tingkat kematangan bawahan akan dijelaskan dibawah ini. Atas dasar kombinasi antara perilaku tugas dan perilaku hubungan oleh Hersey dan Blanchard dalam Sutarto (2006:138) membedakan gaya kepemimpinan yaitu:

1. Telling atau G1 tepat untuk mempengaruhi perilaku bawahan yang tingkat kematangannya rendah (M1)
2. Selling atau G2 tepat untuk mempengaruhi perilaku bawahan yang berada pada tingkat kematangan dari tingkat rendah ke tingkat madya (M2).
3. Participating atau G3 tepat untuk mempengaruhi perilaku bawahan yang berada pada tingkat kematangan dari tingkat madya ke tingkat tinggi (M3)
4. Delegating atau G4 tepat untuk mempengaruhi perilaku bawahan yang tingkat kematangannya tinggi (M4)

Bila dihubungkan dengan penelitian ini dapat dikemukakan masing-masing pegawai akan dapat mengerahkan potensi kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas, sehingga kinerja dapat dicapai apabila penerapan gaya kepemimpinan dari pimpinan organisasi disesuaikan dengan tingkat kematangan masing-masing bawahan. Berdasar uraian, Gaya Kepemimpinan adalah pola perilaku seseorang dalam mempengaruhi orang lain dengan menerapkan perilaku tugas maupun hubungan bergantung pada kematangan bawahan. Indikator Gaya Kepemimpinan, yaitu :

1. Perilaku tugas
2. Perilaku hubungan.
3. Kematangan bawahan

C3. Motivasi

1. Teori Kepuasan (Content Theory)

Teori ini dikemukakan Abraham Maslow, sehingga dikenal dengan teori Abraham Maslow. Teori ini disebut juga teori pemenuhan kebutuhan. Teori ini menitik beratkan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh para pegawai untuk mencapai kepuasan dan dorongan-dorongan yang menyebabkan para pegawai itu berperilaku tertentu. Pada hakikatnya manusia melakukan tindakan dengan tujuan memenuhi kebutuhan. Oleh karena itu, apabila pimpinan akan menggerakkan (memotivasi) para pegawai, dia harus mengetahui kebutuhan-kebutuhan yang dirasakan oleh pegawainya.

2. Teori Pengharapan (Expectancy Theory)

Teori ini dikemukakan oleh Victor Vroom, sehingga teori ini disebut juga teori Victor Vroom. Menurut teori pengharapan, semangat kerja seseorang sangat ditentukan oleh tujuan khusus yang akan dicapai oleh organisasi lain itu. Kinerja merupakan alat untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, apabila pimpinan akan memotivasi para pegawai, kepada mereka perlu diberikan sesuatu pengertian tentang tujuan pribadi, hubungan antar usaha dan hasil dari hubungan antara hasil dan kepuasan yang dicapai. Tujuan organisasi dan tujuan pribadi berhubungan erat. Apabila tujuan organisasi tercapai maka, tujuan pribadi seseorang juga tercapai.

Dengan demikian, teori tentang motivasi bukanlah hal yang mudah diterapkan karena harus didasarkan pada pendekatan yang bersifat situasional artinya bahwa hanya mungkin diterapkan secara efektif apabila disesuaikan dengan

kebutuhan setiap pekerja berdasar pada kemampuan dan latar belakang pendidikan.

Atas dasar uraian-uraian tersebut dapat diketahui indikator yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang untuk beraktifitas dan melaksanakan tugas yaitu :

a. Faktor Internal

1) Motif

Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang adalah motif atau kebutuhan motif merupakan dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan perbuatan demi tercapainya suatu tujuan.

2) Pengharapan

Pengharapan adalah suatu keyakinan yang dapat mendorong seseorang untuk beraktivitas atau melaksanakan pekerjaan karena suatu tindakan tertentu akan membuahkan hasil dan memperlancar tindakan selanjutnya. Seseorang yang mempunyai pengharapan besar dapat berprestasi yang lebih tinggi dan jika orang tersebut dapat mencapai prestasi yang lebih tinggi, maka motivasi akan terwujud.

b. Faktor Eksternal

1) Insentif

Insentif merupakan perangsang atau pendorong yang dapat mengubah serta mempengaruhi sikap dan tingkah laku manusia dalam melakukan aktivitasnya. Seseorang bekerja dengan baik karena mengharapkan hadiah atau imbalan.

2) Pengaruh Lingkungan

Pengaruh lingkungan, kompetisi antar sesama rekan kerja akan membuat pegawai merasa termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerja. Usaha yang mereka lakukan akan mencapai tujuan pribadi yang telah ditargetkan dengan meningkatkan pendidikan lebih tinggi. (Hasibuan 2000 : 163)

Berdasarkan uraian pendapat tersebut, motivasi adalah dorongan atau kekuatan untuk bertindak atau berperilaku

dari seseorang yang mempunyai motif dan pengharapan yang didukung dengan adanya insentif untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dan lingkungan kerja yang mendukung dapat mengendalikan serta dapat memelihara kegiatan-kegiatannya. Jika motivasi rendah maka dapat mempengaruhi motivasi pegawai adalah atasan, rekan-rekan sekerja, sarana kerja, peraturan organisasi, imbalan, jenis pekerjaan, dan tantangan dalam pelaksanaan pekerjaan. Motivasi seseorang untuk bekerja sangat dipengaruhi oleh sistem kebutuhan individu. Abraham Maslow, telah menyusun suatu tingkatan kebutuhan manusia yang pada dasarnya berprinsip manusia adalah makhluk yang selalu berkeinginan, kebutuhan atau keinginan yang sudah terpenuhi tidak akan menjadi pendorong lagi, dan kebutuhan manusia tersusun menurut pentingnya.

Konsep teori menjelaskan adanya hirarki kebutuhan yang menunjukkan adanya lima tingkatan keinginan dan kebutuhan manusia. Menurut Maslow dalam Stephen P Robbins (2003 : 112). Adapun hirarki kebutuhan tersebut antara lain :

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physical Needs*)
Kebutuhan ini memiliki kekuatan paling besar karena merupakan kebutuhan pokok manusia untuk mempertahankan dirinya.
2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)
Kebutuhan ini pada dasarnya kebutuhan untuk terbebas dari ancaman fisik dan perampasan kebutuhan pokok
3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)
Kebutuhan ini merupakan kebutuhan akan perasaan diterima orang lain.
4. Kebutuhan Penghargaan (*The Needs For Steems*)
Orang-orang pada umumnya memiliki kebutuhan akan penilaian yang tinggi tentang dirinya sendiri yang benar-benar didasarkan atas kenyataan

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*The Needs For Self Actualization*)

Adanya kebutuhan untuk memaksimalkan kemampuan dan potensi

Berdasarkan pendapat para ahli maka yang dimaksud motivasi dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang berasal dari dalam maupun luar yang mendorong seseorang dalam berperilaku untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan organisasinya maupun sesuai dengan keinginannya dalam mencapai tujuan organisasi. Indikator dari motivasi yang digunakan dalam penelitian ini :

- 1) Faktor internal
 - a) Motif
 - b) Pengharapan
- 2) Faktor eksternal
 - a) intensif
 - b) pengaruh lingkungan.

D. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang akan digunakan penelitian ini adalah tipe penelitian eksplanatori, Karena tipe penelitian ini sesuai dengan penelitian penulis yang akan menguji hipotesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti.

E. Populasi/Sampel

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik 'teknik sampling jenuh/sensus', dimana seluruh pegawai menjadi sasaran pengambilan sampel, yaitu sejumlah 62 pegawai.

F. SUMBER DATA

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama secara langsung, di selidiki yang

menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Tengah. Dalam hal ini, data diperoleh melalui wawancara terstruktur dengan daftar pertanyaan atau kuesioner.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang telah tersedia dalam berbagai bentuk. Biasanya data ini adalah data yang telah diolah sedemikian rupa sehingga siap untuk digunakan. Data tersebut berupa data kepustakaan yang digunakan untuk melengkapi bahan serta data yang diperlukan untuk menyusun laporan ini. Data diperoleh melalui studi kepustakaan melalui buku-buku, surat kabar, dan sumber-sumber lain yang berkaitan dengan persoalan yang diteliti.

G. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini menggunakan skala ordinal sedangkan pedoman untuk penetapan skor dimulai dari skor yang paling tinggi hingga ke yang paling rendah.

I. Teknik Analisis

Analisis data kuantitatif digunakan untuk menganalisa data yang diperoleh dari angka-angka karena pengolahan data menggunakan statistik, maka data tersebut harus diklasifikasikan di dalam kategori tertentu untuk mempermudah di dalam menganalisis.

PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

I. PENYAJIAN DATA

I.1. Kinerja Pegawai

Dari hasil keseluruhan atas kuesioner variabel kinerja pegawai diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3.14
Rekapitulasi Data Variabel Kinerja Pegawai

| Kategori | F | Presentase (%) |
|-----------------|-----------|-----------------------|
| Baik | 55 | 88,7 |
| Tidak baik | 7 | 11,3 |
| Jumlah | 62 | 100,00 |

Sumber: Data yang diolah 2011

Hasil rekapitulasi data menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa kinerja pegawai baik hal ini dinyatakan oleh 55 responden (88,7%) , dan 7 responden (11,3%) yang menyatakan tidak baik. Kinerja pegawai kurang baik dilihat dari indikator penyelesaian pekerjaan, hambatan dalam penyelesaian pekerjaan, pahaman pekerjaan, frekuensi kerja sama, dan pemahaman dalam penyelesaian pekerjaan.

I.2 Gaya Kepemimpinan

Dari hasil keseluruhan atas kuesioner variabel gaya kepemimpinan diperoleh hasil sebagai berikut :

Rekapitulasi Data Variabel Gaya Kepemimpinan

| Kategori | F | Presentase (%) |
|-----------------|-----------|-----------------------|
| Sesuai | 14 | 22,5 |
| Tidak sesuai | 48 | 77,5 |
| Jumlah | 62 | 100,00 |

Sumber: Data yang diolah dari pertanyaan no : 9 - 19

Rekapitulasi data menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai dengan kematangan bawahan, hal ini dinyatakan oleh 48 responden (77,5%) sedangkan responden yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan sesuai sebanyak 14 orang responden (22,5%).

Gaya kepemimpinan yang kurang dan tidak baik dilihat dari indikator frekuensi pemberian bimbingan/petunjuk/ dan pengarahan, penyampaian keluhan/pendapat/ saran, kemauan mendengarkan keluhan/ pendapat/ saran, frekuensi mendengarkan keluhan. Hal ini dapat diartikan bahwa orientasi hubungan yang diterapkan oleh pimpinan rendah namun tuntutan terhadap tugas tinggi, kemauan pegawai rendah, dan kemampuan pegawai juga rendah.

I.3 Motivasi

Dari hasil keseluruhan atas kuesioner variabel motivasi diperoleh hasil sebagai berikut :

Rekapitulasi Data Variabel Motivasi Pegawai

| Kategori | F | Presentase (%) |
|---------------|-----------|----------------|
| Tinggi | 60 | 96,8 |
| Rendah | 2 | 3,2 |
| Jumlah | 62 | 100,00 |

Sumber: Data yang diolah 2011

Berdasarkan hasil rekapitulasi data diketahui sebagian besar responden menyatakan bahwa motivasi pegawai tinggi pernyataan ini didukung oleh 60 responden (96,8%) dan 2 responden (3,2%) menyatakan motivasi kerja rendah baik, motivasi kerja rendah dilihat dari indikator perhatian terhadap kesehatan, dan kesiapan terhadap tugas baru.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Propinsi Jawa Tengah secara keseluruhan baik karena pegawai sudah mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja dan kebutuhan hal ini berarti hasil kerja pegawai sesuai dengan target yang telah ditetapkan.
2. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di Badan Penanggulangan Bencana Propinsi Jawa Tengah memiliki orientasi terhadap tugas yang tinggi dan orientasi hubungan yang rendah sedangkan tingkat kematangan pegawai sedang menuju tinggi (M3) dengan tipe kepemimpinan *selling* untuk kombinasi antara orientasi tugas dan orientasi hubungan, sedangkan secara keseluruhan responden menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai.
3. Motivasi kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Propinsi Jawa Tengah secara keseluruhan tinggi meskipun demikian perlu adanya perbaikan dalam hal perhatian terhadap kesehatan, dan kesiapan terhadap tugas baru.
4. Ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Propinsi Jawa Tengah. Dibuktikan dengan Harga Z-hitung (3,52) > Zt5% (1,96) dan sig sebesar $0,001 < 0,05$
5. Ada hubungan antara motivasi dengan Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Propinsi Jawa Tengah. Dibuktikan dengan Harga Z-hitung (2,94) > Zt5% (1,96) dan sig sebesar $0,007 < 0,05$
6. Gaya kepemimpinan, dan motivasi pegawai secara bersama-sama memiliki

hubungan dengan kinerja pegawai”, dapat dibuktikan dengan uji χ^2 diketahui bahwa χ^2_{hitung} sebesar $72,224 > \chi^2_{t5\%}$ (43,1)

B. Saran

1. Kinerja pegawai di Badan Penanggulangan bencana propinsi Jawa tengah dapat ditingkatkan dengan :
 - a. Pendidikan dan pelatihan perlu dilakukan dengan menambah materi-materi yang disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan seperti penggunaan dan perkembangan teknologi,
 - b. Penyampaian tugas yang jelas untuk meningkatkan pemahaman pegawai terhadap pekerjaan mereka dan hal tentunya akan berdampak pada penyelesaian tugas
2. Secara umum gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai dengan tingkat kematangan bawahan, sehingga perlu adanya perbaikan di beberapa hal berikut:
 - a. Hendaknya pimpinan menambah frekuensi pemberian bimbingan/petunjuk/pengarahan kepada bawahan sehingga pegawai lebih memahami pekerjaannya.
 - b. Pimpinan hendaknya juga lebih dekat dengan pegawai dan harus mau mendengarkan dan menerima keluhan/pendapat/ saran dari pegawai.
 - c. Hal ini berarti pimpinan perlu menerapkan gaya kepemimpinan *participating* karena dilihat dari tingkat kematangan bawahan yang sedang cenderung tinggi dan pemimpin dan bawahan saling memberikan gagasan, dan pemimpin dan bawahan bersama-sama membuat keputusan

3. Dalam hal motivasi pegawai, hal-hal yang perlu mendapatkan perhatian lebih adalah:

- a. Jaminan kesehatan yang diberikan oleh pemerintah ada baiknya ada baiknya dikaji ulang seperti jenis obat yang diberikan, fasilitas apa saja yang diterima, sehingga pegawai merasakan manfaat secara maksimal,
- b. Untuk mempersiapkan pegawai terhadap tugas baru hendaknya perlu dilakukan briefing untuk memberikan penjelasan kepada pegawai tentang konsekuensi dalam melaksanakan tugas dan hal-hal penting lainnya yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Anwar, Idochi. 2004. *Evaluasi dan Pengukuran Pegawai*.
- Barata, Adya, Atep, 2003. *Dasar – Dasar Pelayanan Prima*, Jakarta : PT Gramedia
- Hadari Nawawi, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University, Press : Yogyakarta
- Hersey, Paul Blanchard, Ken, 1986 *Manajemen Perilaku Organisasi*, Jakarta : Erlangga
- Kartini, Karton. 2002. *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Keith, Davis dan John W Newstorm. 1995. *Perilaku Organisasi*, Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prenhallindo

Simamora, Henry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN

Sutarto.2006.*Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*. Gajah Mada Yogya.

Thoha, Miftah.2004. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Terry, Goerge R. 1996. *Asas-asas Manajemen*. Alumni,Bandung.

Sugiyono, DR. 1993. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta

Renstra 2013 Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Ten