

**INFLUENCE POLICY OFFICE EMPLOYEES TO WORK PERFORMANCE  
REGIONAL SECRETARIAT OFFICE  
NORTH DISTRICT HALMAHI-IRA**

**Fanrico Soukotta  
Patar Rumapea  
Martha Ogotan**

*Abstract*

*This study was conducted based on the results pra survei that civil servants in performing basic tasks and functions indicated yet to reach optimum performance. This is presumably related to the implementation of policy leadership. Thus, the study aims to "Assessing the impact of policy leadership on work performance of employees at the District Secretariat or North Halmahera District".*

*This research applies descriptive method with quantitative approach. Purposive sample of respondents assigned as many as 80 employees, and data collection techniques distributed questionnaires to obtain primary data, secondary data obtained using the*

*documentation techniques. All data and information obtained through surveys and direct observation techniques. After the data is collected, and then analysed using percentages applying analytical techniques (frequency table), followed by product moment correlation analysis and simple linear regression*

*The results showed that: Policy-led governing the internal regulations of the Organization at the high category, while performance is still in the category of medium or medium. The leadership of the very significant effect and makes a great contribution to the achievement of the employment. When leaders adopt policies that encourage employee creativity and innovation, it will improve their work performance.*

*Thus, it can that the hypothesis that "the leadership of the positive influence on job performance of employees at the District Secretariat North Halmahera" unacceptable and validity empirically tested at the same time justifying the underlying theories. Functional training required for top level so as to enhance the leadership skills of leadership and policies (internal policy of the organization) was an acceptable and capable to help creativity, innovation and motivate employees to perform better.*

*Keywords: policy management, employee job performance*

**Pendahuluan**

Secara umum semua pegawai yang bekerja pada suatu organisasi selalu memiliki keinginan untuk berprestasi melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kerja yang diberikan. Hal ini dapat dipahami sebab pada dasarnya dalam hakekat individu, manusia memiliki berbagai kebutuhan yang harus dipenuhi dan keinginan untuk selalu mendapatkan hasil yang jauh lebih baik dari apa yang telah diperoleh, dengan kata lain manusia berorganisasi untuk bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya, sedang sebaliknya kebutuhan itu pulalah yang menjadi obyek manusia berorganisasi. Oleh karena itu, tidaklah mengherankan apabila keinginan berprestasi untuk meniti jenjang karir yang lebih baik selalu melandasi kemampuan pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan.

Keinginan berprestasi merupakan sesuatu yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, dengan asumsi bahwa dalam diri setiap individu terdapat reservoir

kemampuan yang perlu dikembangkan agar berubah sifatnya dari potensial menjadi sesuatu yang nyata sehingga dengan adanya sasaran akhir yang jelas para pegawai terdorong untuk mengembangkan potensial tersebut untuk kemudian dibuktikan dalam pelaksanaan pekerjaan dengan lebih efektif dan produktif dibarengi oleh perilaku positif sehingga organisasi semakin mampu mencapai berbagai tujuan dan sasaran, dilain pihak para pegawai akan mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Selain itu, dari keinginan berprestasi tersebut, bagi pimpinan mengharapkan menjadi sesuatu daya dorong para pegawai untuk lebih berkembang tidak hanya dari segi mental intelektual, akan tetapi juga dalam arti professional. Manfaat ini sangat penting karena seorang individu akan dapat meraih kemajuan apabila individu tersebut berusaha bertumbuh dan berkembang dalam semua segi kehidupan dan penghidupannya yang kemudian bermuara pada motif seseorang untuk menjadi pekerja yang lebih baik dalam pekerjaannya walaupun

kondisi pekerjaan tersebut kurang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai; dengan kata lain bahwa melalui potensi yang ada, maka pegawai tersebut akan dapat mengoptimalkan semua unsur pendukung yang ada.

Jadi keinginan berprestasi merupakan suatu konsep yang dibangun dari dalam diri seseorang sebagai motif untuk memperbaiki seluruh aspek kualitas kerja sekaligus dalam upaya memenuhi harapan-harapan yang dimiliki dalam bentuk pemenuhan kebutuhan dan keinginan untuk mengembangkan karier.

Pada aspek yang lain, setiap organisasi memiliki kebijakan yang merupakan serangkaian peraturan atau keputusan yang ditetapkan sebagai pedoman kerja yang diberikan baik yang dibangun atas dasar persetujuan dan komitmen bersama maupun atas dasar kebijakan atasan atau pimpinan berdasarkan hasil evaluasi kerja organisasi secara keseluruhan.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, Gibson dkk (1996), menyatakan bahwa dalam ruang lingkup internal organisasi terdapat beberapa faktor yang menentukan tingkat keberhasilan pencapaian tujuan yakni kemampuan sumberdaya manusia yang diukur dari hasil atau prestasi kerja yang dicapai serta kebijakan internal yang diterapkan terutama dalam menunjang kinerja pegawai.

Dalam kaitannya dengan keinginan berprestasi, Vroom (2000) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara keinginan berprestasi dengan kebijakan organisasi di mana keinginan berprestasi pegawai akan dapat terealisasi apabila didukung oleh adanya kebijakan atau peraturan yang memungkinkan para pegawai memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuan melalui berbagai metode peningkatan kualitas sumberdaya manusia baik melalui kegiatan pendidikan maupun pelatihan.

Manullang (1998) menyatakan jika konsep keinginan berprestasi pegawai dapat terwujud dengan ditunjang oleh kebijakan internal organisasi maka pada akhirnya akan dapat memberikan suatu efek terhadap kualitas pelayanan bagi organisasi yang dinilai dari peningkatan kerja pegawai. Dikatakan demikian sebab pada dasarnya sebagai abdi Negara, maka pegawai pemerintahan melaksanakan konsep pelayanan melalui

pelaksanaan seluruh tugas dan tanggung jawab kerja yang diberikan.

Konsep tersebut di atas menjadi penting sebab tidak ada satupun organisasi yang dapat mempertahankan eksistensinya dan melestarikan keberdayaannya tanpa mengkaitkan tujuan organisasi dengan tujuan masyarakat luas. Sudah barang tentu perhatian utama ditujukan kepada mereka yang menjadi clientele groups dari organisasi yang bersangkutan. Artinya, tidak ada organisasi yang bisa mempertahankan dan melanjutkan eksistensinya dalam keadaan terisolasi dan tanpa konteks. Berarti manajemen setiap organisasi harus memiliki kepekaan terhadap tuntutan masyarakat yang ditujukan kepada organisasi mempunyai kewajiban yang harus dipenuhinya. Bentuk nyata dari kegagalan suatu organisasi mengkaitkan pencapaian tujuannya dengan pencapaian tujuan masyarakat luas terlihat dalam dua wujud. Pertama, bahwa masyarakat akan kehilangan kepercayaan terhadap organisasi yang bersangkutan. Kedua, sebagai akibat hilangnya kepercayaan tersebut masyarakat tidak lagi memberikan dukungannya kepada kebijaksanaan dan kegiatan organisasi tersebut. Jika suatu organisasi sudah hilang kepercayaan dan dukungan masyarakat, jelas cepat atau lambat, kehancuranlah yang merupakan akibatnya.

Sesungguhnya dalam prinsip organisasi dalam mencapai tujuan, untuk mendapatkan hasil yang optimal maka prestasi pegawai harus lebih ditingkatkan dengan ditunjang dengan berbagai kebijakan internal organisasi yang berasal dari pimpinan sehingga dengan sendirinya pegawai itu sendiri akan dapat memberikan apa yang terbaik dari kemampuan yang mereka miliki melalui suatu konsep pelayanan terhadap organisasi.

Selanjutnya, sejalan dengan prinsip pemerintahan yang berlandaskan konsep good governance dan prinsip organisasi yang produktif dalam semua ruang lingkup tanggung jawab kerja, maka disadari sepenuhnya bahwa instansi pemerintahan, hanya akan dapat melaksanakan seluruh aktivitas organisasi apabila ditunjang dengan keberdayaan sumberdaya manusia yang berkualitas dengan intelektual yang handal sehingga akan memiliki kemampuan dan produktivitas kerja yang optimal, sebab sebagai salah satu komponen sumberdaya manusia merupakan

komponen yang paling utama atau vital dalam semua pelaksanaan kegiatan organisasi sebagai motor penggerak yang merencanakan serta melaksanakan program yang ditetapkan.

Dalam organisasi terutama organisasi pemerintahan, sudah bukan rahasia lagi bahwa organisasi pemerintah sering dikecam oleh publik akibat rendahnya kinerja yang dihasilkan setiap periode pelaksanaan tugas. Dari segi individu sumberdaya manusia, kondisi ini terjadi oleh karena kurang optimalnya pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga pekerjaan sering tertumpuk bahkan terbengkalai oleh karena penggunaan waktu kerja belum efisien dan efektif serta adanya pegawai yang kurang disiplin sebagaimana terlihat adanya pegawai yang sering terlambat untuk masuk kantor sesuai waktu yang ditentukan serta kurang patuh terhadap peraturan, selain itu diwaktu jam-jam kantor/kerja terlihat ada beberapa pegawai yang tidak berada ditempat. Akibat dari semuanya ini maka pelaksanaan tugas tidak berlangsung dengan baik, adanya birokrasi yang berbelit-belit, kinerja organisasi rendah sehingga sangat sulit mencapai tujuan organisasi.

Menurut Manullang (1998) dalam konsep manajemen sumberdaya manusia, permasalahan prestasi kerja karyawan yang seringkali berfluktuasi sesungguhnya disebabkan oleh berbagai faktor kompleks yang tidak lepas dari karakteristik dan sifat manusia itu sendiri. Kita tidak dapat menilai permasalahan tersebut dengan hanya berdasarkan pada suatu konsep tertentu misalnya walaupun penempatan sudah tepat serta ditunjang oleh ketersediaan sarana dan kemampuan intelektual akan tetapi seringkali juga pada akhirnya tidak dapat memberikan hasil kerja yang maksimal.

Adanya permasalahan kebijakan yang seringkali kurang dapat diterima akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai, membuat peneliti tertarik untuk memahami bagaimana keterkaitan antara kedua unsur ini dalam lingkungan kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Utara.

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Deskripsi Data**

Mengacu pada permasalahan, tujuan dan hipotesis penelitian yang telah diajukan

sebelumnya, maka telah dilakukan Survei dan Observasi langsung kelapangan melalui penyebaran Daftar Pertanyaan (Kuesioner) kepada 80 responden pegawai yang tersebar di 6 (enam) bagian Sekretariat daerah Kabupaten Halmahera Utara, kemudian hasilnya dikoding dan *discoring*, selanjutnya disusun dalam Tabel *Raw Score* (lihat lampiran 1).

Hasil penelitian meliputi: (a) variable kebijakan pemimpin (X); dan (b) variabel prestasi kerja pegawai (Y). Selanjutnya diidentifikasi variabel-variabel tersebut berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan teknik analisis persentase yang diolah dalam Tabel distribusi frekuensi, dan diuji kembali melalui harga rata-rata hitung (mean). Untuk maksud tersebut, berikut ini akan dikemukakan secara berturut-turut tabel distribusi frekuensi dari masing-masing variabel sebagai berikut :

#### **1. Kebijakan Pimpinan**

Sebagaimana telah dikemukakan pada bagian metode penelitian, bahwa kebijakan pimpinan didefinisikan sebagai serangkaian peraturan internal yang ditetapkan oleh pimpinan terhadap semua bawahan pada bagian-bagian kerja yang ada dengan indikator :

- a. Nilai kepedulian yang didefinisikan sebagai ruang lingkup penerapan kebijakan yang bersifat umum, tidak mengekang, bersifat pembaharuan manajemen, sesuai kebutuhan dan kemudahan untuk dipahami.
- b. Sikap terhadap kebijakan yang dilihat dari penerapan, penerimaan, pelaksanaan, manfaat dan konsekuensi kebijakan oleh para pegawai.
- c. Keadilan dan kepentingan yang dilihat dari aspek keadilan dan kepentingan penerapan kebijakan pimpinan.

Berdasarkan indikator-indikator variabel kebijakan pimpinan (X) sebagaimana disebutkan di atas, kemudian disusun daftar pertanyaan (kuesioner) sejumlah 8 butir (item) pertanyaan. Masing-masing pertanyaan disediakan 5 alternatif jawaban untuk dipilih responden diberi nilai skor 5 : 4 : 3 : 2 : 1. Dengan demikian, total nilai skor tertinggi untuk variabel ini adalah  $8 \times 5 = 40$ ; dan total nilai skor terendah adalah  $8 \times 1 = 8$ .

Untuk keperluan analisis data (penyusunan Tabel distribusi frekuensi), maka data variabel ini dikelompokkan menjadi tiga

kategori (kelas), yaitu kategori rendah, sedang dan tinggi, dengan teknik kategorisasi sebagai berikut :

Rentang (R)=Skor tertinggi dikurangi skor terendah;

Kategori/banyaknya kelas ( $k_i$ )= 3 (tiga)

Panjang Kelas Interval (P) =

Rentang dibagi Kategori (banyaknya kelas interval), atau  $P = \frac{R}{k_i}$

Diketahui :

- Skor Tertinggi = 40

- Skor terendah = 8

Jadi :

-  $R = 40 - 8 = 32$

-  $k_i = 3$

-  $P = \frac{R}{k_i} = \frac{32}{3} = 10.67$  dibulatkan ke atas menjadi 11

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, dan dengan menggunakan data hasil penelitian (lihat lampiran 1), maka kategorisasi variabel Kebijakan pimpinan (X) dapat ditentukan, sebagai berikut :

- Kategori Rendah = 8 – 18

- Kategori Sedang = 19 – 29

- Kategori Tinggi = 30 – 40

Mengacu pada hasil penelitian terhadap 80 responden pegawai, diperoleh gambaran mengenai distribusi frekuensi jawaban responden tentang penerapan kebijakan pimpinan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Utara, sebagaimana dapat disimak melalui Tabel 1, berikut ini.

**Tabel 1**  
**Distribusi Frekuensi Jawaban Responden**  
**Tentang**  
**Variabel Kebijakan Pimpinan**

Kategorisasi Variabel Dan Kelas Interval	Freq uency	Per cent	Valid Perce nt	Cum ulativ e Perce nt
Rendah (8 - 18)	5	6.3	6.3	6.3
Sedang (19 - 29)	34	42.5	42.5	48.8
Tinggi (30 - 40)	41	51.3	51.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Data pada Tabel 1, menunjukkan bahwa sebaran skor variabel Kebijakan pimpinan berada pada kelas interval antara 30 – 40 dengan frekuensi sebanyak 41 responden atau  $\pm 51,3\%$ . Hal ini mengindikasikan bahwa rata-rata skor variabel Kebijakan pimpinan berada pada kategori “tinggi”. Dengan kata lain bahwa sebagian besar pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Utara mempersepsikan bahwa kebijakan pimpinan pada kantor tersebut telah berjalan baik dan memberikan dukungan serta dorongan kepada pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja mereka. Artinya bahwa pimpinan dalam membuat kebijakan, baik menyeluruh maupun terbatas pada unit tertentu selalu berorientasi pada keseimbangan kepentingan organisasi dan kepentingan pegawai itu sendiri.

Pada kondisi ini para perumus kebijakan tidak pernah memperhatikan apakah kebijakan yang akan mereka tetapkan akan dapat diterima atau dilaksanakan oleh bawahan atau tidak dan apakah kebijakan yang akan dirumuskan sesuai dengan kondisi internal atau tidak, sebab hakekatnya tipe kebijakan dalam hal ini selalu bersifat umum tanpa ada pengkajian spesifik terhadap ruang lingkup tertentu dari pada bagian kerja organisasi.

Dari hasil analisis data diketahui pula bahwa berdasarkan jawaban responden pada variabel Kebijakan pimpinan (X), diperoleh rentang skor empirik antara 17 – 40, dengan skor rata-rata ( $M = 28,83$ ), simpangan baku ( $SD = 5,652$ ), median ( $Me = 30$ ), dan modus ( $Mo = 30$ ).

## 2. Prestasi Kerja pegawai

Prestasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini didasarkan atas konsep yang dikemukakan oleh Siagian (2004) yang mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan yang dinilai dari kualitas dan kuantitas kerja serta konsistensi pegawai, di mana hal-hal yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja ialah kesetiaan, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kemampuan kerjasama, prakarsa kerja, volume kerja yang dicapai, dan mutu pekerjaan.

Mengacupada indikator-indikator variabel prestasi kerja pegawai (Y) sebagaimana disebutkan di atas, kemudian disusun daftar pertanyaan (kuesioner) sejumlah

8 butir (item) pertanyaan. Masing-masing pertanyaan disediakan 5 alternatif jawaban untuk dipilih responden dengan diberi nilai skor 5 : 4 : 3 : 2 : 1. Dengan demikian, total nilai skor tertinggi untuk variabel ini adalah  $8 \times 5 = 40$ ; dan total nilai skor terendah adalah  $8 \times 1 = 8$ .

Untuk keperluan analisis data (penyusunan Tabel distribusi frekuensi), maka data variabel ini dikelompokkan menjadi tiga kategori (kelas), yaitu kategori rendah, sedang dan tinggi, dengan teknik kategorisasi sebagai berikut :

Rentang(R)= Skor tertinggi dikurangi skor terendah;

Kategori/banyaknya kelas ( $k_i$ )= 3 (tiga)

Panjang Kelas Interval (P) = Rentang dibagi Kategori (banyaknya kelas interval),

$$\text{atau } P = \frac{R}{k_i}$$

Diketahui :

- Skor Tertinggi = 40
- Skor terendah = 8

Jadi :

- R = 40 - 8 = 32
- $k_i = 3$
- $P = \frac{R}{k_i} = \frac{32}{3} = 10.67$

dibulatkan ke atas menjadi 11

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, dan dengan menggunakan data hasil penelitian, maka kategorisasi variabel prestasi kerja pegawai (Y) dapat ditentukan, sebagai berikut:

- Kategori Rendah = 8 – 18
- Kategori Sedang = 19 – 29
- Kategori Tinggi = 30 – 40

Dari hasil penelitian terhadap 80 responden pegawai, diperoleh gambaran mengenai distribusi frekuensi jawaban responden tentang pencapaian prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Utara, sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 2, berikut ini.

**Tabel 2**  
**Distribusi Frekuensi Jawaban Responden**  
**Tentang**  
**Variabel Prestasi Kerja**

Kategorisasi Variabel Dan Kelas Interval	Frequency	Persentase	Valid Percent	Cumulatif Persentase
Rendah (8 - 18)	4	5.0	5.0	5.0
Sedang (19 - 29)	41	51.3	51.3	56.3
Tinggi (30 - 40)	35	43.8	43.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	0

Valid	Rendah (8 - 18)	4	5.0	5.0	5.0
	Sedang (19 - 29)	41	51.3	51.3	56.3
	Tinggi (30 - 40)	35	43.8	43.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	0

Data pada Tabel 2 menunjukkan bahwa sebaran skor variabel prestasi kerja pegawai berada pada kelas interval : 19 – 29 dengan frekuensi sebanyak 41 responden pegawai atau  $\pm 51,3\%$ . Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata skor variabel prestasi kerja pegawai berada pada kategori “sedang” cenderung “tinggi”. Dengan kata lain bahwa sebagian besar pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Utara memperlihatkan prestasi kerja dalam melaksanakan tugas dan fungsi mereka pada kantor tersebut cukup memadai walaupun belum optimal.

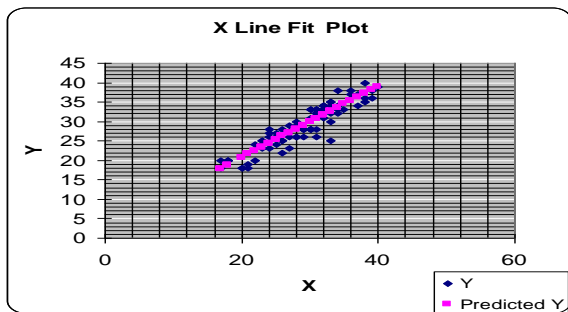
## B. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini berbunyi “Kebijakan pimpinan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Utara”. Perhitungan analisis regresi sederhana pada variabel prestasi kerja pegawai atas kebijakan pimpinan menghasilkan koefisien arah regresi b sebesar 0,920 dan konstanta a sebesar 2,233. Dengan demikian, bentuk pengaruh antara kedua variabel tersebut dapat digambarkan oleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 2,233 + 0,920X$ .

Setelah dilakukan uji model regresi diperoleh harga  $F_{hitung} = 419,201$  jauh lebih besar dari harga  $F_{tabel} = 6,96$  dan uji keberartian koefisien regresi didapat harga  $t_{hitung}$  jauh lebih besar dari harga  $t_{tabel} (20,474 > 2,660)$ , pada taraf signifikansi 1 %. Dengan demikian hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Kebijakan pimpinan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Utara”, dapat diterima keberlakuannya pada taraf signifikansi 1 %.

Hasil analisis ini menunjukkan bahwa kebijakan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Persamaan regresi tersebut sekaligus memberi makna bahwa hubungan fungsional kedua variabel

berpola linear positif, karena koefisien arah regresi bertanda positif. Hal ini ditunjukkan melalui Gambar 5.



Gambar. Uji Linearitas Regresi  $\hat{Y} = 2,233 + 0,920X$

Distribusi data variabel Y pengamatan (Y observasi) pada Gambar 5 mengikuti garis Y prediksi (garis linear) atau paling tidak, berada disekitar (tidak jauh dari) Y prediksi tersebut dan mengarah secara diagonal dari kiri bawah menuju ke kanan atas. Gambaran ini menunjukkan bahwa hubungan fungsional ke dua variabel berpola linier positif. Artinya bahwa apabila terjadi perubahan atau perbaikan kebijakan pimpinan (X) sebesar 1 (satu) satuan per unit akan menyebabkan terjadinya perubahan atau peningkatan prestasi kerja pegawai sebesar 0,920 satuan per unit atau hampir satu kali lipat.

Kuatnya keterkaitan dan besarnya pengaruh atau kontribusi faktor kebijakan pimpinan terhadap prestasi kerja pegawai, diperoleh sebesar masing-masing  $r = 0,918$  dan koefisien determinasi diperoleh sebesar  $r^2 = 0,843$  atau  $\pm 84,3\%$ , sedangkan sisanya sebesar  $15,7\%$  ditentukan oleh faktor lain. Sementara itu, capaian rata-rata kebijakan pimpinan (X) diperoleh sebesar 28,75 atau berdasarkan kriterium (skor teoretik = 40) diperoleh sebesar 0,71,88 (71,88%), median = 30 dan modus = 30. Di bawah kurva normal standard, ternyata rata-rata capaian kebijakan pimpinan terkategori “tinggi”. Artinya bahwa kebijakan pimpinan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Utara telah mampu memberikan dorongan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Kantor tersebut walaupun belum optimal.

### C. Pembahasan

Dari hasil analisis regresi sederhana diperoleh persamaan  $\hat{Y} = 2,233 + 0,920X$ , dan korelasi *product moment* dengan koefisien

korelasi ( $r$ ) sebesar 0,918 dapat teruji hipotesis, yang menyatakan “kebijakan pimpinan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Utara”, pada taraf signifikansi 1%. Sementara itu, kontribusi faktor Kebijakan pimpinan terhadap prestasi kerja pegawai, diperoleh sebesar 84,3%. Hal ini bermakna bahwa variasi perubahan (naik atau turunnya) prestasi kerja pegawai turut dipengaruhi oleh variasi perubahan kebijakan pimpinan sebesar  $\pm 84,3\%$ , dan sisanya sebesar  $\pm 15,7\%$  turut ditentukan oleh faktor-faktor lain.

Belum maksimalnya kebijakan internal organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Utara dalam mendukung peningkatan prestasi kerja pegawai, dapat dijelaskan antara lain, bahwa kondisi ini sebetulnya menurut Katz dan Kahn (1987) merupakan gejala umum yang terjadi di hampir semua organisasi/birokrasi pemerintah di Indonesia, karena semua struktur organisasi pemerintahan daerah yang diterapkan memiliki pola yang sama (seragam) serta tetap mengacu pada undang-undang negara yang berlaku secara seragam/sama, walaupun sudah mulai nampak adanya perubahan paradigma pemerintahan daerah sejak diimplementasikan UU. No. 22 Tahun 1999 yang kemudian dirubah dengan UU. No. 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah, namun dalam penerapannya di masing-masing daerah masih banyak menemui kendala struktural dan kultural.

Lebih lanjut, menurut Gibson dkk (1996), bahwa dalam ruang lingkup internal organisasi terdapat beberapa faktor yang menentukan tingkat keberhasilan pencapaian tujuan yakni kemampuan sumberdaya manusia yang di ukur dari hasil atau prestasi kerja yang dicapai serta kebijakan internal yang diterapkan terutama dalam menunjang kinerja pegawai.

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa baik secara teoretis maupun fakta empirik menunjukkan bahwa faktor kebijakan pimpinan mampu berkontribusi peningkatan prestasi kerja pegawai, khususnya pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Utara. Artinya bahwa pimpinan organisasi memiliki peran penting dalam merumuskan dan mengimplementasikan kebijakan internal organisasi yang memberi peluang kepada para

pegawai untuk berinisiatif, berinovasi dan menumbuhkan sikap kreativitas dalam melaksanakan tugas dan fungsi guna pencapaian tujuan organisasi

Pemikiran tersebut di atas senada dengan pendapat beberapa ahli, antara lain : Tangkudung (1996) mengatakan bahwa “betapa pentingnya peranan pemimpin dalam organisasi melalui kemampuannya mempengaruhi orang-orang, dia mampu mengendalikan para bawahannya ke arah pencapaian tujuan organisasi”. Kualitas kepemimpinan manajemen inilah yang dalam berbagai bentuk memperlihatkan perbedaan antara organisasi yang efektif dari yang tidak efektif (Steers, 1985).

Kepemimpinan dalam birokrasi publik, seperti pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Utara, juga harus diadaptasikan, khususnya yang berkaitan dengan *style* (gaya) kepemimpinan. Pemimpin birokrasi publik yang dibutuhkan dalam lingkungan yang selalu berubah dengan cepat ialah pemimpin yang memiliki kemampuan mentransformasi, yang mampu menginspirasi dan menginisiasi bawahan dengan visi dan misi baru kearah masa depan dan memotivasi mereka dalam memberikan pelayanan publik yang terbaik bukan lagi pemimpin transaksional yang hanya bersandarkan pada otoritas semata dari jabatan yang dimilikinya dan bekerja atas dasar kebiasaan (Wright, *et.al*, 1996,218). Apalagi bila kepemimpinan yang dimaksud tersebut merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan (Robbins, 2002).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil-hasil analisis data dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kebijakan pimpinan yang mengatur tentang ketentuan internal organisasi berada pada kategori tinggi, sementara prestasi kerja masih berada pada kategori sedang atau menengah.
2. Kebijakan pimpinan berpengaruh sangat nyata dan memberi kontribusi yang besar terhadap prestasi kerja pegawai. Apabila pimpinan mengambil kebijakan yang mendorong kreativitas dan inovasi

pegawai, maka akan meningkatkan prestasi kerja mereka.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan “kebijakan pimpinan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Utara” dapat diterima dan teruji kebenarannya secara empiris sekaligus menjustifikasi teori-teori yang mendasarinya.

### B. Saran-saran

Bertolak dari beberapa temuan dalam penelitian ini, maka perlu dikemukakan beberapa saran, antara lain :

1. Untuk meningkatkan kemampuan pimpinan dalam menerapkan kebijakan internal organisasi, khususnya pada Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Utara, maka diperlukan diklat fungsional bagi level pimpinan sehingga dapat meningkatkan skill kepemimpinan.
2. Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, khususnya pada Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Utara, diperlukan kebijakan pimpinan (kebijakan internal organisasi) yang akseptabel dan mampu mendorong kreativitas, inovasi dan memotivasi pegawai untuk lebih berprestasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdulwahab, S., 2004, Analisis Kebijaksanaan : *Dari Formulasi Ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Arikunto S., 2002, Produser Penelitian, suatu Pendekatan Praktek, *Bima Aksara, Jakarta*
- As'ad. M, 2003 Psikologi Industri, Yogyakarta: *PT. Liberty*,
- Atmosudirdjo, P., 1986. Dasar-Dasar Administrasi dan Office Management, Pustaka *Reptak Jantop, Jakarta*.
- Bernadin, H. J., dan E. A. Russel, 1995, Human Resources Management, *Mc Grow-Hill International, Singapore*.
- Cacsio, Wayne. F., 2003, Managing Human Resources, Colorado, *Mc-Graw-Hill*.
- Chowdhury, 2009, Causes of Maternal Mortality Declinein Matlab, Bangladesh. *Journal of Health.Population and Nutrition*. 27 (2), 108.

- Dharma, Agus, 1991, *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta, CV. Rajawali.
- Ensiklopedia Umum. 1993. Yogyakarta: Kanisius.*
- Gibson. James.L. : Ivancevich, John. M. Donelly, James H. J., 1996, *Organization Behavior, Structure, Process 3 rd Edt, Dallas Texas, Bussiness Publication, Inc.*
- , 1995., *Organisasi (Perilaku, Struktur, Proses) – Jilid I, Erlangga, Jakarta.*
- Handoko. H. 2001, *Managemn Personalia dan Sumberdaya Manusia, Penerbit Liberty Yogyakarta.*
- Hasibuan, S.P. Malayu, 1993, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Haji Masagung, Jakarta.*
- Heidjrachman dan Suad Husnan, 1996, *Manajemen Personalia, Edisi 5, Penerbit BPFE, Yogyakarta.*
- Hessel .N.S. Tangkilisan, 2006 *Kebijakan dan Managemen Otonomi Daerah, Penerbit Luckman Ofset Yokyakarta.*
- Hogwood, Brian W., and Lewis A. Gunn., 1986, *Policy Analisys for the Real World. Oxford University Press.*