

RINGKASAN

Keberhasilan organisasi pemerintah ditentukan oleh perilaku aparaturnya dan mutu kepemimpinan aparatur itu sendiri. Kepemimpinan aparatur yang baik, didukung dengan pendayagunaan peran dan fungsi kepemimpinan serta iklim organisasi yang kondusif guna memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat

Adalah suatu kenyataan kehidupan organisasional bahwa pimpinan memainkan peranan yang amat penting, bahkan dapat dikatakan amat menentukan, yakni dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya

Dalam organisasi pemerintah dikenal istilah pemimpin birokrasi yakni pemimpin yang diangkat dalam suatu jabatan oleh pejabat yang berwenang. Ada kelemahan dari pendekatan kepemimpinan dilihat dari jabatan ini. Kelemahan tersebut dan merupakan sebuah permasalahan dalam organisasi khususnya organisasi pemerintah adalah sampai seberapa jauh orang-orang yang berada dalam jabatan kewenangan tertinggi itu bisa memulai dengan perilaku pemimpin. Kelemahan lain dari perilaku kepemimpinan ini adalah perintah yang bersifat otoritatif dengan ciri hubungan komunikasi yang satu arah. Problematik kepemimpinan dalam tubuh birokrasi ini menjadi hambatan (*barrier*) bagi kemandirian para bawahan dalam bekerja.

Iklim organisasi sebagai merupakan sesuatu yang menggambarkan keadaan dalam organisasi. Iklim ditentukan oleh seberapa baik pegawai diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi. Dukungan pimpinan terhadap bawahan, aturan-aturan yang ada serta penghargaan organisasi kepada pegawai akan memberikan gambaran tentang iklim organisasi yang kondusif dalam penciptaan prestasi kerja yang tinggi.

Atas pemikiran tersebut penelitian ini dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi sebagai variabel independen (X) terhadap prestasi kerja sebagai variabel dependen (Y).

Hasil penelitian menunjukkan nilai F hitung sebesar 3.928 Karena F hitung 3.928 maka variasi nilai variabel independent dapat menjelaskan (explained) variasi nilai dependent. Analisis data juga menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan Iklim Organisasi (X2) memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja (Y). Korelasi antara gaya kepemimpinan (X1) dan iklim organisasi (X2) terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 0.0340. Sementara itu nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.116 serta nilai signifikansi sebesar 0,025. Karena nilai signifikan lebih kecil dari nilai signifikan yang ditentukan yakni 0,05, maka pengaruh kedua variabel bebas terhadap variabel terikat dikatakan signifikan. Pengaruh variabel independent terhadap perubahan variabel dependen adalah 11.6%, Melihat tingkat signifikan serta koefisien determinasi diatas maka hipotesis pertama diterima.

Hasil analisis regresi untuk melihat kontribusi masing-masing variabel predictor menunjukkan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang tidak signifikan kepada prestasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,137 yang mana lebih besar dari 0,05 dengan demikian variabel gaya kepemimpinan secara sendiri tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja. Sementara itu iklim organisasi juga tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat dilihat pada nilai signifikan sebesar 0,163 lebih besar dari 0,05. Karena nilai signifikansi gaya kepemimpinan dan iklim organisasi lebih besar dari 0,05 maka hipotesis kedua dinyatakan tidak diterima.



Abstract

The success of governmental organization is determined by the behavior of officials and the quality of officials' leadership itself. A good official's leadership which is provided for empowerment of roles and leadership functions as well as a constructive organizational climate to serve better to society.

It is a fact of organizational that leaders play important roles, even much more substantial, in an effort to accomplish the given goals determined previously.

In governmental organization, the so-called bureaucracy leadership is a leader of certain position mounted by competent officials. There is a weakness found in this approach of leadership. The weakness constitutes a set of problems in organization particularly on governmental organization; that is how far these people, officials in highest position, set out a leadership behavior. Another weakness of this leadership is that the commands are authoritative in nature with one-way communications. A set of problems in bureaucracy leadership becomes a barrier for independencies of subordinates to do their jobs.

Organizational climates comprise a certain description of conditions in organization. Climates are determined by how good subordinates are directed, constructed, and rewarded by organization. Supports served by leaders to subordinates, the existing rules, and rewards will give a description about constructive organization climate in creating an achievement of high performance.

Based on the consideration, this study is set to know how far the influence of leadership and organization climate is as independent variables (X) towards work achievement as dependent variables (Y).

The results of the study show that F_{hitung} is 3.928. Because F_{hitung} is $3.928 > F_{tabel}$, then the variation of independent variables explains the dependent variation. The data analysis shows that style of leadership variables (X1) and organization climate (X2) give influences towards work achievement (Y). the correlation between style of leadership (X1) and organization climate (X2) towards work achievement is 0.340. While the determinant coefficient (R^2) is 0.116 and significance is 0.025. because of significance is lower than 0.05 as determined previously, then the influence of both dependent variables is said to be significant. The influence of independent variables towards the changes of dependent variables is 11.6%. Regarding the significance and determinant coefficient aforementioned, the first hypothesis is accepted.

The result of regression analysis to know the contributions of each predictor variable shows that style of leadership give no significant influence towards work achievement. It is noticed that significance value as 0.137 is higher than 0.05, thus style of leadership variables independently has no influence significantly towards work achievement. In additions, organization climate has no influence significantly towards work achievement as well. It is noticed that the significance value as 0.163 is higher than 0.05. Because of the significance value of leadership style and organization climate is higher than 0.05 then the second hypothesis is rejected.