DESKRIPSI KEPEMIMPINAN DI DINAS PARIWISATA KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KOTA GORONTALO

ARTIKEL JURNAL

ROLLYN SOFYAN DAUD
NIM. D02416192

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GORONTALO
GORONTALO
2020

DESKRIPSI KEPEMIMPINAN DI DINAS PARIWISATA KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KOTA GORONTALO

Rollyn Sofyan Daud[1], Muh. Firyal Akbar[2], Rusly Abdurrahman Idji[3]
[123]*Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial*
Universitas Muhammadiyah Gorontalo
Gorontalo,Indonesia
Email : rollynsd@gmail.com

Abstract

The good and right leadership is one of the important things in advancing the organization. Good leadership is shown from the capability and ability to control who they lead. This study aims to obtain a description of the description of leadership in the Department of Youth Tourism and Sports in the City of Gorontalo. The research method uses a qualitative approach to the type of descriptive research. Data collection techniques were carried out through interviews with several informants and observations and recording secondary data through searching for documents related to this research. The results of the study concluded that the Leadership in the Department of Youth Tourism and Sports in Gorontalo City was not optimal. This can be seen from the ability to make decisions, the ability to motivate, communication skills and ability to control subordinates.

Keywords: *Leadership, Government;Dinas*

Abstrak

Kepemimpinan yang baik dan benar merupakan salah satu hal penting dalam memajukan organisasi. Kepemimpinan yang baik ditunjukkan dari kapabilitas dan kemampuan mengendalikan siapa saja yang dipimpinnya. Penelitian ini bertujuan memperoleh gambaran tentang Deskripsi Kepemimpinan di Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kota Gorontalo. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dengan sejumlah informan dan observasi serta pencatatan data sekunder melalui penelusuran dokumen terkait penelitian ini.Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Kepemimpinan di Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kota Gorontalo belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari dari Kemampuan dalam mengambil keputusan, Kemampuan Memotivasi, Kemampuan komunikasi, dan Kemampuan mengendalikan bawahan.

Kata kunci: Kepemimpinan; Pemerintahan; Dinas

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi akan maju apabila didalamnya terdapat sumber daya manusia yang berkualitas dan professional. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadardengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasikan, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2008). organisasi adalah perserikatan orang-orang yang usahanya harus dikoordinasikan, tersusun dari sejumlah sub sistem yang saling berhubungan dan saling tergantung, bekerja sama atas dasarpembagian kerja, peran dan wewenang, serta mempunyai tujuan tertentu yang hendak dicapai. Organisasi berisikan orang-orang yang mempunyai serangkaian aktivitasyang

jelas dan dilakukan secara berkelanjutan guna mencapai tujuan organisasi. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai, dan ditentukanoleh manusia yang menjadi anggota organisasi, dimana manusia sebagaipendukung utama setiap organisasi apapun bentuk organisasi itu, (Mulyadi dan Rivai, 2009).

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Perkembangan pemerintahan akan terealisasi apabila ditunjang oleh aparatur negara yang berkualitas. Dalam organisasi publik, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kinerja pegawainya, sebab kinerja pegawai merupakan landasan sesungguhnya sebuah organisasi. Apabila kinerja pegawai baik maka organisasipun akan baik baik saja. Kinerja pegawai atau seorang pemimpin pada dasarnya adalah gambaran mengenai kemampuan pegawai dalam menangani setiap pekerjaan, tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dinilai oleh kemampuan pegawai dalam menghasilkan suatu pekerjaan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Mengetahui kinerja pegawai sangatlah perlu bagi organisasi, sebab dengan demikian maka organisasi akan mampu mengukur sejauh mana organisasi dapat bekerja untuk mencapai tujuanya. Organisasi juga dapat menilai apakah pegawai mampu dalam melaksanakan tugasnya dan telah mencapai hasil yang ditetapkan atau tidak. Dengan begitu, organisasi akan mampu mengevaluasi dan membuat perencanaan selanjutnya (Masrukhin dan Waridin, 2006).

Kepemimpinan adalah kemampuan dan kekuatan seseorang untuk mempengaruhi pikiran *(mindset)* orang lain agar mau dan mampu mengikuti kehendaknya, dan memberi inspirasi kepada pihak lain untuk merancang sesuatu yang lebih bermakna. Kepemimpinan merupakan pemimpinan merupakan suatu aktivitas perilaku pemimpin untuk mempengaruhi melalui proses komunikasi (informasi) agar bawahan dapat diarahkan ke tujuan organisasi yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Pegawai harus dipimpin oleh orang yang mempunyai kualitas dalam memimpin. Kualitas tersebut tercermin jika pemimpin mampu membaca keadaan lingkungan organisasi yang dipimpinnya, mampu memengaruhi dan

mengendalikan bawahan dengan berbagai watak dan sifat, serta pemimpin juga mampu untuk mengambil keputusan yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi.

Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi organisasi.

Setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Pimpinan perlu melakukan pembinaanyang sungguh-sungguh terhadap karyawan agar dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen organisasi sehinga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuaistandar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, dan dikatakan buruk jika sebaliknya

Kinerja pemimpin erat kaitannya dengan penilaian kinerja, untuk itu penilaian kinerja pegawai perlu dilakukan oleh suatu organisasi. Penilaian kinerja *(performance evaluation)* yaitu proses untuk mengukur atau mengevaluasi hasil pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi. Dengan kata lain penilaian kinerja ditentukan oleh hasil kegiatan sumber daya manusia (SDM) dengan standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya. Mengetahui kinerja pegawai sangatlah perlu bagi organisasi, sebab dengan demikian maka organisasi akan mampu mengukur sejauh mana organisasi dapat bekerja untuk mencapai tujuanya. Organisasi juga dapat menilai apakah pegawai mampu dalam melaksanakan tugasnya dan telah mencapai hasil yang ditetapkanatau tidak. Dengan begitu, organisasi akan mampu mengevaluasi dan membuat perencanaan selanjutnya.

Lokus kajian penelitian adalah organisasi pemerintah Daerah yakni Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kota Gorontalo. Dari pengamatan awal peneliti yang diamati bahwa kinerja aparat kurang mendapatkan perhatian. Hal ini dapat dilihat kurangnya pengawasan pimpinan dalam mengontrol capaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) secara berkala. Selanjutnya juga terlihat tidak adanya ketegasan sebagai pimpinan dalam menegur aparat yang lalai atau tidak bekerja dengan baik sehingga berdampak buruk pada kinerja ASN. Hal lain adalah dan tidak adanya motivasi terhadap ASN terkait capaian kinerja baik yang bersifat berkala maupun tahunan.

Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja pegawai (ASN) harus dinilai dan ditingkatkan secara berkesinambungan. Dalam menilai kinerja para ASN, adabaiknya jika kegiatan ini tidak

berhenti pada keberadaan para ASN itu sendiri. Halini perlu juga dikaitkan dengan sistem dan mekanisme evaluasi kinerja lebih luasyang melibatkan proses evaluasi kualitas motivasi kerja yang diberikan, danevaluasi kualitas kepemimpinan para pemimpin institusi tempat mereka bekerja. Dengan kata lain proses penilaian kinerja ASN tidak bisa dilepaskan dari motivasikerja, berikut peran dan tanggungjawab para pemimpin instansi tersebut.

Peningkatan kinerja pegawai senantiasa dilakukan agar dapat mencapai sasaran pelayanan prima bagi masyarakat, yaitu terciptanya pelayanan yang disajikan oleh aparatur pemerintah yang sesuai dengan standar, serta dapat menciptakan citra positif.

Disisi lain yang diamati oleh peneliti ialah kurangnya inisiatif pimpinan dengan tujuan untuk merangkul selurul ASN agar tercipta kerja sama antara aparat, sehingga menyebabkan pegawai menjadi acuh tak acuh terhadap suatu kegiatan atau dalam melakukan pekerjaan. Seharusnya seorang pemimpin harus dapat mengambil keputusan dalam kondisi apapun, namun yang terjadi pimpinan terlalu takut memutuskan sesuatu bersifat mendesak. Kurangnya keberanian untuk menerima saran dari pegawai dalam hal pelaksanan suatu kegiatan, selalu kebijakan yang di ambil hanya sepihak sehingga kemudian dianggap menimbulkan suatu pekerjaan atau kegiatan tidak berjalan dengan efektif. Serta kurangnya inovasi dan kreativitas pimpinan terhadap kemajuan organisasi membuat aparat dan organisasi tidak ada perkembangan yang membuat organisasi dapat bersaing dengan organisasi lainnya.

Beberapa penelitian terdahulu terkait dengan tema riset yang sama dengan penelitian ini sudah dilaksanakan oleh beberapa peneliti sebelumnya seperti yang dilaksanakan oleh Reza Hafikar Suardi, (2017) dengan judul peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai (studi kasus : PKP2A II lembaga administrasi negara (LAN) Kota Makassar). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepala PKP2A II LAN kota makassar dalam meningkatkan kinerja pegawai menggunakan teori menurut Henry Mintzberg. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Peran Kepala PKP2A II LAN Makassar dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor PKP2A II LAN Makassar senantiasa melakukan perannya sebagai *interpersonal role, decision making dan informational role* dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor PKP2A II LAN Makassar.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Ahmad Jamil, (2017), dengan judul riset yakni kontribusi gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kota Bau-Bau. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Secara khusus, penelitian ini mencoba untuk membuktikan: 1) terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai; 2) terdapat hubungan antara motivasi terhadap kinerja pegawai; 3) terdapat hubungan gaya kepemimpinan melalui motivasi terhadap kinerja pegawai.

Secara kebaharuan dengan riset ini jelas memiliki perbedaan dari segi fokus dan lokus dan juga pendekatan teori yang digunakan. Adapun tujuan dari artikel penelitian ini adalah Untuk mengetahui deskripsi kepemimpinan di Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Gorontalo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Menurut Sugiono (2012), metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah ini dapat diartikan sebagai lawannya dari eksperimen. Penelitian ini mendeskripsikan secara mendalam mengenai permasalahan tentang deskripsi kepemimpinan di Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Gorontalo.

Adapun sumber data dalam penelitian ini dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari sumber informan/*key informan* yang mana dalam penelitian ini ialah sebanyak 7 orang, antara lain : Kepala Dinas, Sekertaris Dinas dan 5 orang ASN di Kantor Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Gorontalo. Selanjutnya data sekunder diperoleh dari penelusuran dokumen terkait dengan kebutuhan penelitian seperti artikel jurnal, artikel prosiding, buku, dokumen peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun Teknik pengumpulan data yang dilaksanakan ialah wawancara, observasi dan dokumentasi di lapangan. Analisis data dilakukan dengan analisis deskriptif kualitatif dengan beberapa tahapan yakni Reduksi data *(Data Reduction*), Menampilkan Data (*Data Display*) dan Verifikasi data (*Data Verification*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan adalah bagaimana mengatur atau manajemen untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing, mengontrol dan mengendalikan orang lain agar bisa bekerja sesuai dengan harapan yang dinginkan oleh organisasi.

Kepemimpinan sebagai upaya untuk mempengaruhi bawahan melalui proses komunikasi langsung maupun secara tidak langsung demi mencapai suatu tujuan dan sasaran. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi tidak mudah, dalam hal ini peran pemimpin tergantung pada kemampuan kedua belah pihak antara pimpinan dan bawahan. Adanya proses timbale balik antara keduanya. Peran serta pimpinan sangat penting demi menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mengembangkan organisasi untuk mencapai sasaran yang diiginkan. Oleh karenanya, pemimpin harus efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kelemahan dan kelebihan sumber daya manusia sehingga mampu memcahkan masalah yang ada dalam instansi.

Sumber daya aparatur merupakan salah satu bagian terpenting dalam suatu pemerintahan. Dalam suatu pemerintahan yang bagus adalah pemerintahan yang mampu memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat baik dari segi kecepatan maupun ketepatan dalam pelayanan publik dan ketepatan sasaran bagi masyarakat yang

membutuhkan. Sehingga kebutuhan masyarakat terhadap kepentingan pribadi dan umum dapat tercapai dengan maksimal.

Dalam penelitian ini difokuskan pada,Deskripsi Kepemimpinan di Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kota Gorontalo dengan menggunakan indikator Kepemimpinan sebagaimana diungkapkan oleh Kartono, (2008), dengan teorinya mengenai kepemimpinan yaitu Kemampuan mengambil keputusan, Kemampuan Memotivasi, Kemampuan komunikasi, Kemampuan mengendalikan bawahan, Tanggung jawab dan Kemampuan mengendalikan emosi. Berikut masing-masing penjelasan dari hasil penelitian yang telah didapatkan:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan merupakan tindakan yang menentukan hasil dalam memecahkan masalah dengan memilih suatu tindakan alternaif yang ada melalui suatu proses mental dan berfikir dalam mempertimbangkan semua pilihan alternatif yang mempunyai pengaruh negatif dan positif.

Pengambilan keputusan mempunyai peranan penting dalam pengambilan keputusan yang diambil oleh pimpinan. Dalam pengambilan keputusan akhir yang harus dilaksanakan dalam instansi. Keputusan manajer sangat penting karena menyangkut semua aspek. Kesalahan dalam mengambil keputusan bisa merugikan organisasi.

Dari hasil penelitian yang didapatkan dapat tersimpulkan bahwa kemampuan mengambil keputusan yakni pimpinan masih kurang mengontrol dan mengawasi kineja daripada pegawai dalam hal ini pengambilan keputusan belum merata dan masih kurang optimal. Sesuai dengan temuan peneliti dilapangan juga terdapat kendala-kendala yakni kurang matangnnya kemampuan berpikir seorang pemimpin dan kurang berkompoten dalam menghadapi permasalahan yang ada. Sehingganya pada kemampuan pengambilan keputusan ini sangat dianjurkan seorang pimpinan perlu mengambil keputusan yang dibicarakan dengan seluruh pegawai yang ada agar terjadi keputusan bersama yang sifatnya musyawarah mufakat, sehingga apapun hasil keputusan yang dikeluarkan dapat dipahami dan kemudian bisa dijalankan oleh seluruh pegawai yang ada.

2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi merupakan kemampuan seseorang atau pimpinan dalam memberikan dorongan kepada bawahannya. Kemampuan dalam memenuhi kebutuhan dalam ruang lingkup pekerjaan, dimana kemampuan pimpinan sangat diharapkan hadir dalam memenuhi kebutuhan pegawainya. Pemenuhan kebutuhan dalam instansi atau organisasi dapat menjadikan pekerjaan menjadi lebih baik.

Pada indikator kedua ini ditemukan fakta bahwa terdapat kendala yakni masih kurangnya dukungan dari pada pimpinan terhadap perumusan suatu masalah. Dalam hal dalam pengambilan keputusan tidak sesuai dengan harapan dari pada bawahan. Seorang pemimpin harus bisa menjadi seorang motivator yang memotivasi bawahannya agar bisa bekerja dengan

baik dengan meningaktkan kinerjanya. Maka dengan itu pimpinan harus memiliki kemampuan kreatif untuk mendorong para pegawainya untuk maju seperti memberikan kesempatan yang sebesar-besarnya berupa pemberian pelatihan-pelatihan kepada sumber daya manusianya agar bisa meningkatkan kinerja. Hal tersebut adalah bentuk dari pada seorang pemimpin yang berkeinginan memberikan motivasi kepada aparatnya.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi merupakan kemampuan pimpinan dalam membangun hubungan antara pimpinan dan bawahan. Proses timbal balik antara penerima dan pemberi layanan yang saling mempengaruhi satu sama lain yang didalamnya terdapat informasi, pesan, gagasan, pikiran ataupun perasaan. Pimpinanan harus memiliki kemampuan berkomunikasi artinya dalam menciptakan suasana yang komunikatif dalam ruang lingkup pekerjaan.

Seorang pimpinan diharapkan mampu membangun komunikasi yang baik dengan para pegawainya. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pimpinan memang beruapaya untuk melakukan beberapa rapat persiapan dalam beberapa kesempatan dan dilakukan secara berjenjang namun jika dihubungkan dalam efektifitas dari hasil rapat tersebut ternyata belum mampu meningkatkan kinerja di Kantor ini dikarenakan masih kurangnya koordinasi, sehingga dari hasil penelitian didapatkan data bahwa tidak ada tindak lanjut dari hasil pertemuan yang telah dilaksanakan dalam hal kontrol pada program-program yang dilaksanakan sebelumnya. Hal ini penting karena beberapa program yang dijalankan akan mendapatkan hasil yang maksimal jika dapat dikomunikasikan oleh seluruh pihak yang ada dalam sebuah instansi.

4. Kemampuan Dalam mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mengendalikan bawahannya artinya harus bisa membuat orang lain agar bisa mengikuti instruksinya karena seorang pimpinan memiliki kekuasaan jabatan yang dapat mempengaruhi urusan dalam pekerjaan atau ruang lingkup pekerjaan. Tujuannya adalah agar supaya tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

Pada indikator kemampuan mengendalikan bawahan, dalam hal ini pimpinan masih belum mampu menyelesaikan masalah dalam kondisi terdesak, apalagi ketika menyangkut dalam penyelesain pada tingkatan bawahankemampuan untuk menyelesaikan persoalan khususnya terkait dengan apa yang terjadi pada level bawah merupakan sebuah seni yang harus dimiliki seorang pimpinan. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kemampuan tersebut belum sepenuhnya dijalankan oleh pimpinan di Kantor Dinas Pariwisata, kepemudaan dan Olahraga Kota Gorontalo, dimana terlihat masih kurang cepatnya pimpinan untuk mengambil keputusan khususnya dalam kondisi yang agak terdesak.

5. Tanggung Jawab

Seorang pimpinan harus mampu membimbing, mengontrol bawahannya. Pemimpin harus mampu menggerakkan bawahannya atau menyebabkan seseorang atau kelompok agar dapat mencapai tujuannya. Tanggung jawab seorang pimpinan sangatlah penting dalam merumuskan dan pengambilan suatu keputusan. Tanggung jawab yakni suatu yang dibebankan terhadap seseorang untuk menjalankan tanggung jawab dalam pekerjaan.

Pada indikator tanggung jawab ini terlihat bahwa ada kemauan dan upaya dari kepemimpinan di Kantor Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Gorontalo dalam membadani setiap program kerja yang ada di Kantor, hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara yang menunjukkan bahwa pimpinan telah melakukan upaya-upaya dalam merealisasikan beberapa program yang ada dengan sepenuhnya focus terhadap penyelesaian tugas.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosi

Kemampuan mengedndalikan emosi merupakan kemampuasn seseorang dalam mengendalikan diri untuk dapat menahan segala sesuatu yang dapat merugikan diri sendiri maupun orang banyak. Pemimpin harus bisa dan mampu mengendalikan sikap dan tingakah laku dalam keadaan dan kondisi apapun. Agar orang disekitarnya atau pemimpin mampu mencapai sesuatu yang diharapkan.

Pada kemampuan mengendalikan emosi, seorang pimpinan bertanggung jawab terhadap bawahan dan kinerjanya. Pengendalian diri terhadap sesuatu yang terjadi dan mampu mengatasinya adalah tindakan yang tepat sebagai seorang pemimpin. Dari uraian yang telah dijelaskan sebelumnya dapat peneliti simpulkan bahwa Deskripsi Kepemimpinan di Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kota Gorontalo belum dilaksanakan secara maksimal sesuai dengan teori/konsep yang dikemukakan oleh Kartono.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa Deskripsi Kepemimpinan di Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kota Gorontalo belum optimal dilihat dari indikator Kemampuan mengambil keputusan, Kemampuan Memotivasi, Kemampuan komunikasi, dan Kemampuan mengendalikan bawahan. Sedangkan untuk indikator Tanggung jawab dan Kemampuan mengendalikan emosi sudah dapat dilaksanakan dengan cukup baik. Beberapa hal yang penting dari hasil riset yang dilaksanakan menjelaskan bahwa masih perlunya peningkatan keberadaan seorang pimpinan untuk memotivasi dan mengarahkan para pegawai untuk meningkatkan kinerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai atau bawahan akan meningkat apabila pemimpinmampu mengambil keputusan yang tepat dan benar sehingga diharapkan para pegawai akan bekerja dengan tenang dan termotivasi dalam meningkatkan

kinerja di bidang Tugas masing-masing.

2. Pimpinan harus mampu mengambil solusi yang solutif agar kinerja pegawai meningkat dan hubungan kerjasama antara bawahan dan pimpinan harus dioptimalkan demi tercapainya tujuan dan sasaran yang inginkan.

DAFTAR PUSTAKA

Jamil, Ahmad. (2017). Kontribusi Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bau- Bau. Skripsi

Kartono, Kartini. (2003). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta : PT Raja Grafindo PerkasaRobbins, S. (2008). *Perilaku Organisasi, jilid I dan II*, Jakarta : Rineka Cipta

Mulyadi dan Rivai. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan Sembilan

Masrukhin dan waridin. (2006). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan kerja, Budaya Organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. *Ekobis . Vol 7.* No.2 Hal:197-209

Suardi, Reza Hafikar (2017). Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus : PKP2A II Lembaga Administrasi Negara (LAN) Kota Makassar). Skripsi

Sugiyono.(2011). *Metode penelitian Kualititatif, kuantitatif dan R &D*. Bandung :Alfabeta