



HUBUNGAN ANTARA PERILAKU PEMIMPIN DENGAN PRESTASI KERJA PEGAWAI

(Suatu Studi Di Kantor Kecamatan Karangbinangun Kabupaten Lamongan)

SKRIPSI

diajukan untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh
Gelara Sarjana Strata 1 (S1)
Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Ilmu Administrasi Negara
pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

Oleh :

Sumiatun
NIM. 98-1197

Pembimbing :
Drs. R.K. Widjadi, SU
Dra. Nasikah Hadi



UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Th. 2003

PENGESAHAN

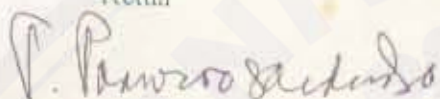
Diterima dan dipertahankan di depan panitia penguji skripsi
Guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu
(S1)

Jurusan Ilmu Administrasi
Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Jember

Hari : Kamis
Tanggal : 17 April 2003
Jam : 08.00

Panitia Penguji :

Ketua



Prof. Drs. H. Toekidjan P. S.
NIP. 130 058 199

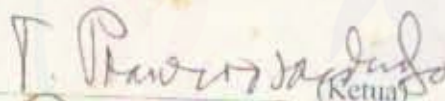
Sekretaris



Drs. R. K. Widjadi, SU
NIP. 130 239 047

Anggota Penguji :

1. Prof. Drs.H. Toekidjan P. S.


(Ketua)

2. Drs. R. K. Widjadi, SU


(Pembimbing I)

3. Dra. Nasikah Hadi


(Pembimbing II)

4. Drs. Humaidi, SU


(Anggota)

5. Drs. Sutomo, M.Si


(Anggota)

Mengetahui

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Jember



Drs. H. Moch. Toerki
NIP. 130 524 832

MOTTO

Jadikanlah sabar dan sholat sebagai penolongmu.

(Al-Baqarah:45)

Kecerdasan adalah kecepatan untuk memahami segala sesuatu, sedangkan kemampuan adalah kesanggupan untuk bertindak bijaksana dalam menghadapi sesuatu.

(Anonim)

Kemampuan yang besar tanpa kebijaksanaan sering berakhir tragis.

(Anonim)

Kupersembahkan karya sederhana ini untuk:

Keluarga besar kakekku tercinta Alm. H. Syukur yang telah memberiku naungan kasih, do'a yang tiada henti-hentinya dan pengorbanan yang tak mungkin terbayar dengan apapun; ibuku Moesamah dan bapakku Kasliyo, kakakku Matoruf, SE, mbakku Nisik Korni dan Mas iparku, keponakanku M. Lahib Fathullah, paman-paman dan bibi-bibiku; Alm. H. Ali Muhammad sekalian, Ir. Nurman sekalian, H. Mahfud Ariz sekalian, Drs. Khanan sekalian, H. Syafiqi sekalian, Soewarno sekalian dan Agus Sumarto sekalian; sepupu-sepupuku semua.

Allamahaterku tercinta.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Swt yang telah memberikan Rahmat, Taufik serta Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **Hubungan antara Perilaku Pemimpin dengan Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Studi di Kantor Kecamatan Karangbinangun Kabupaten Lamongan)**. Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Dalam proses penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan yang sangat berarti dari berbagai pihak baik berupa pikiran maupun tenaga. Untuk itu penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. Moh. Toerki selaku Dekan Fakultas ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
2. Bapak Drs. Ardiyanto, Msi selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember dan selaku Dosen Wali penulis.
3. Bapak Drs. Boediyono, Msi selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
4. Bapak Drs. R. K. Widjadi, SU selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan dan waktunya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Ibu Dra. Nasikah Hadi selaku Pembimbing II yang dengan sabar memberikan bimbingan dan masukan sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
6. Segenap civitas akademika Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
7. Bapak Drs. Hanny Handono Warih, MM selaku Camat Karangbinangun Kabupaten Lamongan yang telah memberikan ijin penelitian kepada penulis.
8. Bapak Soekairi serta segenap Pejabat Struktural di Kantor Kecamatan Karangbinangun yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu, terima

kasih atas bantuan dan partisipasinya dalam memberikan data yang penulis butuhkan untuk penyusunan skripsi ini.

9. Keluarga besar kakekku Alm. Karmidin semua terima kasih untuk kasih sayang, do'a, dorongan dan motivasi yang tulus kepada penulis.
10. Keluarga besar Halmahera I/19 atas kebersamaan dan keceriaannya yang tercipta antara bahagia dan sedihku; mba' Ari+mas Di²k, Iing, Henie+mas Huda, Tanti+Doni, Irma+mas Whin, Choy+Nyo, Pi²t, Enthok+Aa'e, Fuad+Hendy, Netha+Key, Thiwul, Tantin, Yes, Yu²n, Ris-k+Ade', Desi, Anis, Tiara+Galih, Lely dan penghuni baru Anel & Indah.
11. Tetangga sebelah, Halmahera I/21 terima kasih telah menjadi tetangga yang baik; B-nu, Di²n, Paijo, Sophi, Indung, K-rim, P-noc, Rah', Edi'san', Doel, Halim, Three'+Imam, dan semua yang pernah kukenal di situ.
12. Mas-masku: Zen, Sigit atas motivasi dan nasehat-nasehatnya; Imam atas perhatian dan dorongan semangatnya; Kohar, Oyong, Amang atas masukan berharganya; Nizam atas perhatian dan hari-hari yang indah.
13. Teman-teman seperjuangan AN'98; Upik, Sasti, Ti², Nailis, Tanti, Doni, Indra, Lukman, Rizal, Pe²ng, Aris, Rini, Yuni, Meeta, Lies, Ucik dan yang lainnya atas kekompakan dan kenangan yang pernah tercipta.
14. Rekan-rekan di KSR-PMI Unit Universitas Jember atas kebersamaan yang pernah terjalin.
15. Almamater yang kubanggakan dan semua pihak yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi semua pihak. Penulis juga mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini.

Jember, April 2003

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN MOTTO.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	10
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	10
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	11
1.4 Kerangka Teori.....	11
1.4.1 Konsep Perilaku Pemimpin.....	17
1.4.2 Konsep Prestasi Kerja Pegawai.....	20
1.5 Hipotesis.....	22
1.6 Definisi Operasional.....	22
1.6.2 Operasionalisasi Perilaku Pemimpin.....	23
1.6.3 Operasionalisasi Prestasi Kerja Pegawai.....	24
1.7 Metode Penelitian.....	25
1.7.1 Metode Penentuan Populasi.....	26
1.7.2 Metode Penentuan Sampel.....	26
1.7.3 Metode Pengumpulan Data.....	26
1.7.4 Metode Analisa Data.....	28
II. DESKRIPSI DAERAH PENELITIAN	
2.1 Pengantar.....	30
2.2 Keadaan Geografi.....	30

2.3 Keadaan Kantor.....	31
2.4 Keadaan Pegawai	32
2.4.1 Keadaan Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	32
2.4.2 Keadaan Pegawai Berdasarkan Jenis Golongan.....	32
2.4.3 Daftar Nama Peserta Beserta Jabatannya.....	33
2.5 Susunan Organisasi dan Tata Kerja	35
2.5.1 Struktur Organisasi.....	35
2.5.2 Tata Kerja.....	36
III. PENYAJIAN DATA VARIABEL	
3.1 Pengantar.....	42
3.2 Variabel Pengaruh (X) Yaitu Perilaku Pemimpin.....	42
3.2.1 Perilaku Tugas.....	43
3.2.2 Perilaku Hubungan.....	44
3.3 Variabel Terpengaruh (Y) Yaitu Produktivitas Kerja.....	48
3.3.1 Kualitas Hasil Kerja Pegawai	48
3.3.2 Kuantitas Hasil Kerja Pegawai.....	50
IV. ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA	
4.1 Pengantar.....	54
4.2 Analisis dan Interpretasi Data Variabel X dan Y.....	54
4.2.1 Analisis dan Interpretasi Data Variabel X.....	55
4.2.2 Analisis dan Interpretasi Data Variabel Y.....	56
4.3 Analisis Dan Interpretasi Korelasi Variabel X dan Y.....	56
4.3.1 Penentuan Nilai Rank.....	57
4.3.2 Perhitungan Korelasi.....	58
V. KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	63
5.2 Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel

1	Laporan Realisasi Program Kerja Kecamatan Karangbinangun Tahun 2001.....	4
2	Jumlah Pegawai Kantor Kecamatan Karangbinangun Berdasarkan Tingkat Pendidikan	32
3	Jumlah Pegawai Kantor Kecamatan Karangbinangun Berdasarkan Golongan.....	33
4	Daftar Nama Pegawai Beserta Jabatannya Kantor Kecamatan Karangbinangun Kabupaten Lamongan.....	34
5	Data Total Skor Jawaban Responden Terhadap Indikator Perilaku Tugas	43
6	Data Total Skor Jawaban Responden Terhadap Indikator Perilaku Tugas	44
7	Data Total Skor Jawaban Responden Terhadap Indikator Perilaku Hubungan.....	45
8	Frekuensi Kategori Jawaban Responden Untuk Indikator Perilaku Hubungan	46
9	Data Total skor Jawaban Responden terhadap Variabel X yaitu Perilaku Pemimpin.....	47
10	Frekuensi Kategori Jawaban Responden untuk Variabel Perilaku Pemimpin.....	48
11	Data Total Skor Jawaban Responden Terhadap Indikator Kualitas Hasil Kerja Pegawai.....	49
12	Frekuensi Kategori Jawaban Responden Untuk Indikator Kualitas Hasil Kerja.....	50
13	Data Total Skor Jawaban Responden Terhadap Indikator Kuantitas Hasil Kerja Pegawai.....	51
14	Frekuensi Kategori Jawaban Responden Untuk Indikator Kuantitas Hasil Kerja.....	52
15	Data Total Skor Jawaban Responden Terhadap Variabel Y Yaitu Prestasi Kerja Pegawai	52
16	Frekuensi Kategori Jawaban Responden Untuk Variabel Y yaitu Prestasi Kerja Pegawai.....	53
17	Data Prosentase Skor Variabel Perilaku Pemimpin.....	55
18	Data Prosentase Skor Variabel Prestasi Kerja Pegawai.....	56
19	Penentuan Nilai Rank Terhadap Variabel Perilaku Pemimpin (X).....	57
20	Penentuan Nilai Rank Terhadap Variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y).....	58
21	Tabel Kerja Variabel X dan Variabel Y.....	59

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Tabel Harga-harga Kritis r_s , untuk Koefisien Korelasi Rank Spearman
- Lampiran 3 Tabel Batas Nilai Kritis
- Lampiran 4 Peta Wilayah Kecamatan Karangbinangun
- Lampiran 5 Surat Ijin Melaksanakan Penelitian dari Lembaga Penelitian Universitas Jember
- Lampiran 6 Surat Persetujuan Melakukan Penelitian dari Kantor Kesatuan Bangsa Lamongan
- Lampiran 7 Surat Keterangan telah Melaksanakan Penelitian di Kantor Kecamatan Karangbinangun Kabupaten Lamongan

BAB I
PENDAHULUAN



Milik UPT Perpustakaan
UNIVERSITAS JEMBER

1.1. Latar Belakang Masalah

Manusia selain sebagai makhluk pribadi juga sebagai makhluk sosial yang mempunyai keinginan untuk bergabung dengan manusia lain. Bergabungnya antara seorang manusia dengan manusia lain ini dilakukan agar mereka dapat melakukan interaksi dalam rangka memenuhi kebutuhannya. Untuk melaksanakan interaksi dalam rangka memenuhi kebutuhannya ini manusia memerlukan sarana yang salah satu sarannya adalah organisasi.

Berkaitan dengan hal ini Siagian (1985:7) mengemukakan pendapatnya sebagai berikut.

Organisasi adalah bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih untuk bekerja sama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan mana terdapat seseorang atau beberapa orang yang disebut atasan atau beberapa orang yang disebut bawahan.

Dari uraian di atas jelas bahwa pentingnya keberadaan suatu organisasi sebagai sarana untuk mencapai tujuan dan di dalamnya terdapat beberapa orang sebagai bawahan yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tersebut.

Etzioni yang dikutip oleh Handoko (1998:109) mendefinisikan tujuan organisasi sebagai "suatu pernyataan tentang keadaan yang diinginkan dimana organisasi bermaksud untuk merealisasikan" dan sebagai "pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektifitas mencoba untuk menimbulkannya." Tujuan organisasi merupakan pernyataan tentang keadaan atau situasi yang tidak terdapat sekarang tetapi dimaksudkan untuk dicapai di waktu yang akan datang melalui kegiatan-kegiatan organisasi.

Pelaksanaan kegiatan-kegiatan tersebut tidak lepas dari peran aktif manusia, seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (1990:10) sebagai berikut.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelabel dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan itu tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan dan bagaimanapun canggihnya peralatan yang dimiliki oleh organisasi tersebut tidak akan ada manfaatnya bagi organisasi jika peran aktif karyawan tidak akan diikutsertakan.

Di dalam organisasi yang bersifat kenegaraan atau pemerintah, pegawai negeri merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan organisasi. Dengan demikian pembinaan, penyempurnaan dan pendayagunaan pegawai sangatlah diperlukan untuk mendorong mereka dalam menjalankan tanggung jawab utamanya yaitu menyelenggarakan tugas-tugas pengaturan dan pemberian pelayanan kepada masyarakat.

Di sini berarti bahwa aparatur pemerintahan baik yang berada pada tingkat pusat maupun daerah diharuskan untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan kerjanya dalam rangka memberikan pelayanan sebaik-baiknya bagi masyarakat, mengingat fungsinya sebagai pelayan masyarakat (*public service*). Demikian pula halnya pada aparatur di Kantor Kecamatan Karangbinangun Kabupaten Lamongan yang merupakan salah satu kecamatan di Kabupaten Lamongan dimana dalam melaksanakan tugasnya harus secara optimal dalam rangka memberikan kepuasan kepada masyarakat. Sehubungan dengan telah dikeluarkannya UU Otonomi Daerah terutama UU No. 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, maka merupakan suatu keharusan bagi aparat di tingkat daerah terutama di Kantor Kecamatan Karangbinangun Kabupaten Lamongan untuk lebih meningkatkan kualitas kerjanya, yang diikuti dengan peningkatan prestasi kerjanya dalam rangka memberikan pelayanan sebaik-baiknya bagi masyarakat.

Kedudukan pegawai negeri sebagai unsur aparatur pemerintahan memiliki peranan penting dalam pelaksanaan pembangunan, hal ini sebagaimana tercantum di dalam pasal 3 UU No.43 tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagai berikut.

Pegawai negeri adalah unsur negara, abdi negara, abdi masyarakat yang dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, negara dan pemerintah dalam rangka menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kedudukan dan peran pegawai negeri sebagai aparatur negara, abdi masyarakat dan abdi negara adalah sangat penting di dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Oleh karena itu pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Karangbinangun Kabupaten

Lamongan harus dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka, hal ini tentunya memerlukan suatu keseriusan di dalam melaksanakan pekerjaan dan juga diperlukan suatu prestasi kerja yang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan demikian prestasi kerja dibutuhkan didalam rangka pencapaian tujuan organisasi, seperti yang dikemukakan oleh Hassley (1994:89) bahwa, "hanya dengan prestasi yang baik sehingga tujuan organisasi akan dapat tercapai dengan berdaya guna dan berhasil guna." Selanjutnya Moenir (1983:77) menyatakan : "Seseorang yang tidak dapat berprestasi sesuai dengan diharapkan dalam bidangnya dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi." Kemudian Steers (1995:146) menyatakan pula: "Tanpa prestasi kerja yang baik di semua tingkat organisasi, pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi menjadi suatu yang sangat sulit atau bahkan mustahil."

Pengertian prestasi kerja sendiri menurut Dessler (1986:514) "Prestasi kerja adalah kemampuan, kecakapan dan ketrampilan pegawai untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan." Pengertian prestasi kerja menurut Moenir (1983:64) sebagai berikut.

Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang pada kesatuan organisasi dalam waktu tertentu dan dalam ukuran tertentu. Dari pengertian ini dapat diketahui bahwa prestasi kerja adalah suatu keadaan yang ada kaitannya dengan hasil yang dicapai seseorang dalam waktu tertentu dan mempunyai ukuran tertentu.

Jadi prestasi kerja identik dengan keahlian kerja atau kinerja dan kemahiran pegawai yang dikaitkan dengan kemampuan pegawai demi melaksanakan tugas-tugas yang diembankan kepadanya. Dengan demikian prestasi kerja bawahan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar dalam hal ini target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan data dan informasi yang penulis dapatkan di lokasi penelitian yaitu Kantor Kecamatan Karangbinangun Kabupaten Lamongan, sebenarnya telah berusaha menunjukkan prestasi kerja yang tinggi, hanya saja masih terdapat

$$\frac{5}{10} \times 100 = \frac{250}{3} = 83.33 \approx 83\%$$

beberapa proyek yang teralisasi kurang memenuhi target. Hal ini dapat dilihat dari data tentang program kerja dan realisasinya.

Tabel 1. Laporan Realisasi Program Kerja Tahun 2001 Kecamatan Karangbinangun

No.	Bidang	Program Kegiatan	Tar- get	Reali- sasi	Rencana waktu	Realisasi			Ket. keter- lam- batan waktu	Pro- sentase
						SBW)*	STW)*	SSW)*		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Pemerin- tahan Umum dan Desa	• Pemerintah Umum dan Desa	6	5	Setiap bulan	2	1	2	1 minggu	40%
		• Pembangunan Sarana dan Prasarana kantor kecamatan 1)Pembangunan kantor dan rumah dinas kecamatan 2)Pemberahan lingkungan	4	2	6 bulan	-	1	1	3 minggu	50%
		• Pemasarakatan 13 Perda Kab. Lamongan 1) Pembentukan BPD 2) Pembuatan PERDES	95	50	4 bulan	5	22	23	2 bulan	24%
		• Pembaharuan KSK	6	5	setiap bulan	2	1	2	1-2 minggu	50%
2	Perekono- mian dan Pembangun an	• Program DPD/KTA 2001	60	54	1 minggu	3	11	40	3-4 hari	76%
		• Sensus pengembalian KUT 1)Koordinasi dengan dinas terkait dan LPM penyalur untuk melaksanakan penagihan 2)Pemeriksaan pengembalian	6	3	setiap bulan	2	1	3	2-3 hari	33%
		• OPK beras (sembako)	6	6	Setiap bulan	-	5	1	1-2 hari	17%
		• Pembangunan sarana perhubungan 1) Proyek Ronggohadi 2)Intensif pemeliharaan	6	5	3 bulan	1	2	2	1 minggu	40%
		• PBB	68	63	1 bulan	8	20	35	3 minggu	50%

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
3	Kesejahteraan Sosial /	Pendidikan <ul style="list-style-type: none"> ▪ Memantau, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan PMT-AS Ta. 2001 	48	40	Setiap minggu	2	1	2	1 minggu	40%
		Agama <ul style="list-style-type: none"> ↳ Mengevaluasi pembentukan pengurus MUI dan BAZ Kec. Karangbinangun 	4	3	1 minggu	-	1	2	3 hari	67%
		↳ Memantau penyaluran kupon Bazis ke desa-desa	6	4	1 bulan	1	2	1	1 minggu	25%
		Olahraga <ul style="list-style-type: none"> ↳ Pengiriman peserta senam Poco-poco 	2	2	1 minggu	-	1	1	3-4 hari	50%
4	Ketentraman dan Ketertiban	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Pemantauan situasi kamtibmas di desa 1) Koordinasi dengan unsur Polsek dan Danramil turun sambang desa 2) Sosialisasi alih fungsi dan tugasnya keamanan 	6	4	Setiap minggu	-	3	1	2 hari	25%
		↳ Penertiban perijinan tempat usaha	14	10	3 bulan	1	5	4	2 minggu	40%
		↳ Peningkatan kegiatan K3L lewat kerja bakti	49	42	Setiap minggu	2	18	22	3 minggu	52%

Sumber : Kantor Kecamatan Karangbinangun, diolah tahun 2002

)* SBW = Selesai Sebelum Waktu

STW = Selesai Tepat Waktu

SSW = Selesai Sesudah Waktu

Bila kita cermati program kerja dan realisasinya Kecamatan Karangbinangun tahun 2001 di atas, masih banyak terdapat program yang belum terlaksana 100% dan dari tabel tersebut juga dapat diketahui bahwa rata-rata prosentase sebesar 45,6%. Hal ini dikarenakan masih banyak hambatan yang mengiringi pelaksanaannya. Dengan kata lain masih terdapat banyak faktor yang harus diperhatikan untuk terealisasinya program kerja.

Didalam melaksanakan tugas pekerjaannya tentunya seorang pegawai memiliki harapan-harapan yang timbul dari dalam dirinya berkaitan dengan apa yang telah ia lakukan, agar terus meningkatkan prestasi kerjanya. Hal tersebut tentunya berkaitan dengan adanya penghargaan yang berbentuk pengupahan dan penggajian serta berbagai bentuk kompensasi pelengkap, seperti dikemukakan oleh Handoko (1998:35) berikut.

Bila para karyawan melaksanakan pekerjaan yang baik mereka harus menerima kompensasi yang adil dan layak. Bentuk penghargaan itu mencakup pengupahan dan penggajian serta berbagai bentuk kompensasi pelengkap *fringe benefits* seperti asuransi dan rekreasi. Balas jasa lain juga berupa pelayanan karyawan seperti penentuan kondisi karyawan yang aman dan sehat, yang biasanya merupakan perwujudan kepatuhan legal. Selanjutnya upaya-upaya motivasi perilaku pimpinan, komunikasi, pengendalian stress, konselling dan disiplin adalah teknik-teknik lain yang digunakan untuk memelihara prestasi dan kepuasan kerja.

Faktor perilaku pemimpin yang kemudian akan diteliti oleh penulis juga merupakan salah satu faktor yang menjadi pendorong bagi peningkatan prestasi kerja pegawai, seperti yang dikemukakan oleh Gibson (1997:336) sebagai berikut.

Perilaku pemimpin memiliki dampak atas prestasi pengikut, akan tetapi terdapat suatu cara yang jelas untuk menyanggah bahwa prestasi pengikut menyebabkan pemimpin menyeragamkan gaya kepemimpinannya. Juga telah dipersoalkan bahwa seorang pemimpin akan menyeimbangkan sikap yang positif terhadap obyek yang bersifat instrumental bagi hubungan pemimpin dengan pengikut, misalnya organisasi memberikan imbalan, bagi pemimpin didasarkan atas prestasi pengikut (bawahan). Jika demikian halnya pemimpin dapat diharapkan mampu menyeimbangkan sikap positif terhadap pengikut yang berprestasi.

Jadi, pada dasarnya perilaku pemimpin mempunyai implikasi terhadap peningkatan prestasi kerja bawahan. Dalam persoalan ini maka pemimpin Kantor Kecamatan Karangbinangun mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap berakhirnya tugas-tugas yang dilakukan oleh para bawahannya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk mendapatkan seorang pemimpin haruslah terlebih dahulu dipersiapkan, dilatih dan dibentuk secara berencana dan sistematis. Pada mereka diberi latihan khusus untuk membiasakan diri bertingkah laku menurut pola tertentu, agar mereka mampu melaksanakan tugas kepemimpinan dan sanggup

membawa kelompok atau orang-orang yang dipimpinnya ke arah tujuan yang ingin dicapai. Suatu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain guna mencapai tujuan disebut dengan kepemimpinan. Hal ini sesuai dengan definisi yang dikemukakan oleh Thoha (dalam Terry, 1996:227) bahwa, "Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar diarahkan mencapai tujuan organisasi." Sedangkan definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh Ordway Tead yang dikutip oleh Kartono (1992:49), "Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan".

Dari kedua definisi di atas dapat diketahui bahwa dalam kepemimpinan terdapat dua unsur pokok yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dan upaya untuk mencapai tujuan. Artinya kepemimpinan merupakan salah satu unsur yang penting dalam suatu organisasi untuk menumbuhkembangkan cara dan metode yang efektif dan efisien secara holistik sehingga terbentuk pelaksanaan yang terpadu dengan unsur-unsur lain termasuk dengan orang-orang yang ada dalam satu organisasi yang pada akhirnya tercapainya tujuan secara maksimal. Oleh karenanya sangat penting untuk mencari suatu bentuk kepemimpinan yang efektif dan berhasil.

Dari hal tersebut maka penting dalam menerapkan perilaku yang dapat diterima bawahan. Dalam kaitan ini Thoha (1992:219) mengemukakan bahwa, "Perilaku pemimpin akan dapat diterima oleh bawahan jika para bawahan melihat perilaku tersebut merupakan sumber yang segera dapat memberikan kepuasan mereka". Dengan demikian dalam mempengaruhi bawahan agar dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik, tentulah tidak lepas dari bagaimana seorang pemimpin berperilaku yang positif dan dapat diterima oleh bawahannya, sehingga karenanya bawahan akan menyesuaikan cara berfikir dan bertindak.

Berkenaan dengan perilaku pemimpin tersebut Strauss dan Sayless (1989:156) memberikan definisi perilaku pemimpin bahwa, "Perilaku pemimpin adalah suatu sikap yang diwujudkan oleh pemimpin baik melalui ucapannya maupun perbuatannya dalam usaha mempengaruhi bawahannya agar mengikuti

apa yang diinginkan oleh pemimpin". Sedangkan Cribbin (1990:22) mengatakan bahwa, "Perilaku pemimpin adalah keseluruhan dari sikap dan tabiat seseorang yang tercermin dalam ucapan dan tindak-tanduknya sebagai anggota suatu organisasi".

Maksud dari pernyataan tersebut adalah pemimpin (camat) bukan hanya memberitahu bawahan atau menyampaikan sesuatu hal, melainkan juga harus mewujudkan apa yang telah disampaikan kepada bawahan dalam sikap dan perilakunya sendiri. Di sini seorang pemimpin tidak hanya memberitahu kepada bawahan tetapi juga menjalankan apa yang disampaikan, menanyakan kesulitan-kesulitan yang dialami bawahan pada waktu melaksanakan tugas, selain itu pemimpin (camat) ikut memecahkan masalah yang dihadapi, mengajak untuk ikut hadir dalam pertemuan atau dalam pembuatan keputusan yang akan diambil.

Dalam organisasi pemerintahan, pemimpin (camat) merupakan salah satu unsur dalam struktur organisasi pemerintahan kecamatan selain bawahan. Tanpa mengesampingkan bawahan yaitu keikutsertaan dan partisipasinya dalam organisasi, pemimpin mempunyai peranan yang sangat penting karena kegagalan dan keberhasilan mengenai pelaksanaan suatu pekerjaan atau keberadaan organisasi secara keseluruhan akan menjadi tanggung jawabnya. Tentang hal ini Thoha (1996:1) menyatakan.

Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan ini, suatu ungkapan yang mulia mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan atas suatu pekerjaan, merupakan ungkapan yang mendudukkan posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada posisi yang penting.

Dengan demikian pemimpin sebagai penanggung jawab utama akan keberhasilan atau bahkan kegagalan organisasi yang dipimpinnya, maka seorang pemimpin harus mampu menggunakan teknik kepemimpinannya, memiliki kesanggupan untuk memberikan contoh atau teladan yang baik bagi bawahannya, serta berperilaku yang positif yang mengarah pada terciptanya suasana harmonis.

Mengacu pada uraian di atas mendorong penulis untuk melakukan penelitian yang berjudul:

**“Hubungan antara Perilaku Pemimpin dengan Prestasi Kerja Pegawai”
(Suatu Studi di Kantor Kecamatan Karangbinangun Kabupaten Lamongan)**

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah secara spesifik diperlukan untuk memperoleh jawaban yang akurat. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2001:198) sebagai berikut, “Setelah masalah yang akan diteliti itu ditentukan (variabel apa saja yang akan diteliti) dan supaya masalah dapat terjawab secara akurat maka masalah yang akan diteliti itu perlu dirumuskan secara spesifik.”

Perumusan harus tegas dan jelas sehingga keseluruhan proses penelitian dapat benar-benar terarah karena itu perumusan masalah yang tegas dan jelas merupakan langkah pokok dalam suatu penelitian. Dari perumusan masalah akan diperoleh gambaran mengenai langkah-langkah yang harus ditempuh berkaitan dengan pencapaian tujuan penelitian.

Sedangkan yang disebut dengan masalah itu sendiri merupakan setiap kesulitan yang menggerakkan setiap manusia untuk memecahkannya. Masalah harus dapat dirasakan sebagai rintangan yang harus ditaklukkan dengan jalan mengatasinya. Berkenaan dengan perumusan masalah penelitian Ndraha (1987:12) mendefinisikan sebagai berikut.

Perumusan masalah adalah usaha untuk merumuskan segala masalah yang telah diidentifikasi dan ditimbang bobot dan unsur-unsurnya, kedudukannya pada porsi tertentu menentukan batas-batas hubungannya dengan masalah lain dan mengidentifikasi aspek-aspek serta unsur-unsurnya.

Selanjutnya untuk proses perumusan masalah harus memenuhi syarat-syarat atau ciri-ciri masalah yang dihadapi, seperti yang dikemukakan oleh Loedin (1976:12) sebagai berikut.

1. Menunjukkan dua variabel atau lebih
2. Persoalannya harus ditegaskan dalam bahasa yang jelas dan lebih mudahnya dituangkan dalam bentuk kalimat tanya
3. Persoalannya harus memungkinkan pengukuran secara empiris

Berdasarkan uraian di atas maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

"Adakah hubungan antara perilaku pemimpin dengan prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Karangbinangun Kabupaten Lamongan?"

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Suatu aktifitas akan dilakukan seseorang apabila aktifitas tersebut ada tujuan yang ingin dicapainya. Seperti dikemukakan oleh Hadi (1984:43) sebagai berikut:

Suatu riset dengan ilmu-ilmu empiris pada umumnya bertujuan untuk mengembangkan, menemukan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan, menemukan berarti untuk mendapatkan sesuatu untuk mengisi kekosongan atau kekurangan, mengembangkan berarti memperluas dan menggali lebih jauh atau lebih luas atau yang sudah ada, sedangkan menguji kebenaran dilaksanakan jika apa yang sudah ada masih atau menjadi keraguan kebenarannya.

Tujuan penelitian dapat dibagi atas tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum ialah tujuan yang ingin dicapai setelah penelitian selesai. Dalam hal ini erat kaitannya dengan manfaat penelitian. Tujuan khusus atau tujuan operasional merupakan bagian tujuan umum, mengemukakan hasil-hasil yang hendak dicapai dengan memperlakukan sejumlah variabel.

Maka tujuan umum penelitian ini adalah:

Untuk menganalisis ada tidaknya hubungan antara perilaku pemimpin dengan prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Karangbinangun Kabupaten Lamongan.

Sedangkan tujuan khusus penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Karangbinangun Kabupaten Lamongan.
- b. Untuk mengetahui tingkat perilaku pemimpin di Kantor Kecamatan Karangbinangun Kabupaten Lamongan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

- a. Diharapkan dapat bermanfaat sebagai masukan bagi instansi untuk lebih memperhatikan aspek perilaku pemimpin sebagai aspek yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.
- b. Semoga dapat bermanfaat sebagai tambahan referensi dan tambahan kepustakaan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan permasalahan yang sama.

1.4 Kerangka Teori

Hubungan antara suatu konsep yang satu dengan konsep yang lainnya membentuk suatu teori, seperti yang dijelaskan oleh Kerlinger yang dikutip oleh Singarimbun dan Effendi (1995:56) bahwa, "Teori adalah serangkaian asumsi, konsep, konstruk, definisi dan proposisi untuk menerangkan suatu fenomena sosial secara sistematis dengan cara merumuskan hubungan antar konsep."

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa teori merupakan hubungan yang saling berkaitan atau suatu pernyataan definitif yang tersusun secara sistematis mengenai hubungan antara konsep yang satu dengan konsep yang lainnya, dalam menghubungkan secara abstrak suatu gejala-gejala atau fenomena tertentu. Teori memiliki peranan yang penting di dalam suatu penelitian, hal ini dikarenakan teori menerangkan fenomena sosial atau fenomena alami yang menjadi pusat perhatian di dalam suatu penelitian.

Konsep dalam suatu penelitian berfungsi untuk menggambarkan secara abstrak suatu kejadian, keadaan kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian yang dilakukan. Melalui konsep, peneliti diharapkan akan dapat menyederhanakan pemikirannya dengan menggunakan suatu istilah untuk beberapa kejadian (*event*) yang berkaitan satu dengan lainnya.

Peranan konsep dalam penelitian sangat besar, karena konsep unsur penelitian yang menghubungkan dunia teori dan dunia observasi, antara abstraksi dan realitas. Seperti dikemukakan oleh Singarimbun dan Effendi (1995:34) sebagai berikut: "Konsep adalah abstraksi mengenai suatu fenomena yang

dirumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah karakteristik kejadian, keadaan kelompok atau individu tertentu.”

Jadi, konsep merupakan definisi yang singkat dari suatu gejala atau fenomena yang akan diteliti atau merupakan abstraksi dari suatu gejala atau fenomena tertentu. Dengan demikian konsep sangat menentukan adanya hubungan empiris yang merupakan batasan gejala yang diamati dalam suatu penelitian. Untuk itu konsep perlu didefinisikan secara tepat agar tidak terjadi kesalahan di dalam pengukuran sehingga keberadaan konsepsi dasar diperlukan oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitian secara teoritis.

Adapun pengertian konsepsi dasar menurut Supranto (1994:30) adalah sebagai berikut.

Suatu pandangan yang teoritis dari definisi singkat yang mendasari pemikiran kita guna mencapai jalan keluarnya atau pemecahan dari persoalan yang perlu diteliti. Tujuannya adalah untuk menyederhanakan pemikiran kita dengan jalan menghubungkan sejumlah peristiwa.

Dengan demikian agar suatu konsep dapat memberikan suatu arti atau makna dari kerangka penelitian, maka harus dilihat dalam hubungannya dengan konsep lainnya.

Berangkat dari pengertian-pengertian di atas maka konsep dan perumusan teori ini akan diuraikan di bawah ini.

Faktor organisasi adalah salah satu faktor yang sangat penting untuk mencapai tujuan, karena setiap organisasi tentu mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Pengertian organisasi yang dikemukakan oleh Schein yang dikutip oleh Anoraga (1995:12) sebagai berikut, “Organisasi adalah koordinasi sejumlah kegiatan manusia yang direncanakan untuk mencapai suatu maksud atau tujuan bersama melalui pembagian tugas dan fungsi serta melalui serangkaian wewenang dan tanggung jawab.” Selanjutnya Siagian (1985:7) mengemukakan pendapatnya sebagai berikut.

Organisasi adalah bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih untuk bekerja sama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan mana terdapat seseorang atau beberapa orang yang disebut atasan atau beberapa orang yang disebut bawahan.

Dengan demikian dari gambaran organisasi di atas ada beberapa gagasan penting yang dapat dijadikan sebagai dasar pemahaman organisasi. *Pertama*, dalam organisasi memungkinkan para anggotanya memenuhi kebutuhan mereka melalui koordinasi kegiatan, karena mereka merasa melalui koordinasi usaha bersama dapat lebih banyak berhasil daripada kalau mereka melakukannya sendiri-sendiri. *Kedua*, agar koordinasi itu bermanfaat harus ada tujuan yang hendak dicapai dan disepakati bersama. Selanjutnya gagasan *ketiga*, adanya kejelasan tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing anggota guna mencapai tujuan organisasi. Di samping itu dalam suatu organisasi terdapat seorang atau kelompok yang disebut pemimpin dan seorang atau kelompok yang disebut bawahan di mana di antara keduanya saling berhubungan dalam rangka mencapai tujuan bersama.

Selanjutnya akan dikemukakan tentang pengertian dari pemimpin menurut Martin J. Cannon yang dikutip Sutarto (1998:21) mendefinisikan "pemimpin adalah seorang atasan yang mempengaruhi perilaku bawahannya."

Kedudukan dan peranan pemimpin sangat penting karena dengan kepemimpinannya dapat menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan. Hal ini sesuai dengan pendapat Sutarto (1998:3) sebagai berikut.

Kepemimpinan merupakan masalah yang sentral dalam pengurusan organisasi. Maju mundurnya organisasi, dinamis statisnya organisasi serta tercapai tidaknya tujuan dari organisasi, sebagian besar ditentukan oleh tepat tidaknya kepemimpinan yang diterapkan oleh organisasi yang bersangkutan.

Sedangkan pengertian yang disampaikan oleh Sutarto (1998:25) adalah sebagai berikut, "Kepemimpinan merupakan rangkaian kegiatan penataan kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan". Kemudian Hersey dan Blanchard (1995:99) mendefinisikan, "Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu."

Dari kedua definisi kepemimpinan itu dapat disimpulkan bahwa proses kepemimpinan adalah fungsi pemimpin, pengikut dan variabel situasional lainnya.

Perlu diperhatikan bahwa definisi tersebut tidak menyebut suatu jenis organisasi tertentu. Dalam situasi apapun di mana seseorang berusaha mempengaruhi perilaku orang lain atau kelompok, maka sedang berlangsung kepemimpinan. Juga perlu diperhatikan apabila definisi tersebut menyebut pemimpin dan pengikut, itu tidak berarti hanya membicarakan hubungan hirarki seperti yang terdapat antara atasan dan bawahan.

Berbicara mengenai kepemimpinan sebenarnya membicarakan pola tingkah laku yang diperankan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya sehingga para bawahan terpengaruh untuk mengikutinya. Berkenaan dengan perilaku pemimpin Strauss dan Sayless (1989:156) memberikan pengertian sebagai berikut, "Perilaku pemimpin adalah suatu sikap yang diwujudkan oleh pemimpin baik melalui ucapannya maupun perbuatannya dalam usaha mempengaruhi bawahannya agar mengikuti apa yang diinginkan oleh pemimpin."

Pendekatan yang paling umum untuk mempelajari kepemimpinan dipusatkan pada sifat-sifat kepemimpinan itu sendiri. Pendekatan ini menyimpulkan bahwa apabila kita dapat menemukan cara mengidentifikasi dan mengukur kualitas kepemimpinan itu (yang dimiliki orang-orang sejak lahir), maka kita akan dapat menyaring pemimpin dari yang bukan pemimpin. Pelatihan kepemimpinan hanya akan bermanfaat bagi mereka yang telah memiliki sifat-sifat kepemimpinan.

Kepemimpinan telah didefinisikan sebagai proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Dalam esensinya, kepemimpinan merupakan upaya pencapaian tujuan dengan dan melalui orang-orang. Chester I. Bernard (dalam Hersey, 1996:100) mengidentifikasi perhatian kepemimpinan yang sama dalam hasil kerja klasiknya, *The Functions of the Executive*, pada akhir 1930-an. Perhatian kepemimpinan itu tampaknya merupakan pencerminan dari dua aliran pikiran terdahulu dalam teori organisasi yaitu manajemen keilmuan dan hubungan manusiawi. Pikiran pertama, manajemen keilmuan dikemukakan oleh F.W.Taylor pada awal tahun 1900-an sedangkan pikiran kedua, hubungan manusiawi dikemukakan oleh Elton Mayo dalam tahun 1920-an dan awal tahun 1930-an.

Fungsi pemimpin menurut manajemen keilmuan atau teori klasik adalah menetapkan dan menerapkan kriteria prestasi untuk memenuhi tujuan organisasi. Fokus pemimpin yang utama adalah pada kebutuhan organisasi dan bukan pada kebutuhan orang-orang. Berbeda dengan teori manajemen keilmuan fokus utama teori hubungan manusia adalah pada kebutuhan individual dan bukan pada kebutuhan organisasi.

Para penulis terdahulu merasa bahwa penekanan pada tugas cenderung diwakili oleh perilaku pemimpin yang autokratis, sedangkan penekanan pada hubungan diwakili oleh perilaku yang demokratis. Pengakuan terhadap kedua gaya kepemimpinan itu, yang satu menekankan pada tugas dan yang lain menekankan pada hubungan, telah mendapat dukungan dari beberapa hasil studi kepemimpinan.

Studi yang dilakukan oleh *Survey Research Center* Universitas Michigan mengidentifikasi dua konsep, yang mereka sebut orientasi pegawai dan orientasi produksi. Kedua orientasi ini sejalan dengan konsep kontinum perilaku pemimpin yang autokratis (tugas) dan demokratis (hubungan).

Darwin Cartwright dan Alvin Zander, dengan mengikhtisarkan hasil penemuan studi-studi yang dilakukan di *Research Center for Group Dynamics*, mengemukakan bahwa tujuan kelompok dapat dikelompokkan dalam dua kategori: (1) pencapaian tujuan khusus kelompok atau (2) pemeliharaan atau penguatan kelompok itu sendiri. Pencapaian tujuan tampaknya sejalan dengan konsep tugas (orientasi autokratis dan produksi), sedangkan pembinaan kelompok sejalan dengan konsep hubungan (orientasi demokratis dan pegawai).

Studi-studi kepemimpinan yang diawali pada tahun 1945 oleh *Bureau of Business Research* di Universitas Ohio berusaha mengidentifikasi berbagai dimensi perilaku pemimpin. Para peneliti berusaha mengidentifikasi dimensi-dimensi independen dari perilaku pemimpin. Diawali dengan lebih dari seribu dimensi, akhirnya mereka menyempitkan daftar menjadi dua kategori yang secara hakiki menjelaskan kebanyakan perilaku pemimpin. Mereka menyebut kedua dimensi ini sebagai struktur awal (*initiating structure*) dan pertimbangan (*consideration*).

Struktur inisiasi mengacu pada perilaku pemimpin dalam menggambarkan hubungan antara dirinya sendiri dengan anggota kelompok kerja dan dalam upaya membentuk pola organisasi, saluran komunikasi, dan metode atau prosedur yang ditetapkan dengan baik. Sebaliknya, konsiderasi mengacu pada perilaku yang menunjukkan persahabatan, kepercayaan timbal balik, rasa hormat, dan kehangatan dalam hubungan antara pemimpin dengan anggota stafnya.

Dalam membicarakan studi-studi kepemimpinan Universitas Ohio, Michigan, dan Dinamika Kelompok, kita telah memusatkan perhatian pada dua konsep teoritis, yang satu menekankan pada penyelesaian *tugas* dan yang lain menekankan pada pengembangan *hubungan pribadi*.

Mengenai hubungan antara perilaku pemimpin dengan prestasi kerja bawahan Gibson (1997:336) menyatakan sebagai berikut.

Perilaku pemimpin memiliki dampak atas prestasi pengikut, akan tetapi terdapat suatu cara yang jelas untuk menyanggah bahwa prestasi pengikut menyebabkan pemimpin menyeragamkan gaya kepemimpinannya. Juga telah dipersoalkan bahwa seorang pemimpin akan menyeimbangkan sikap yang positif terhadap obyek yang bersifat instrumental bagi hubungan pemimpin dengan pengikut, misalnya organisasi memberikan imbalan, bagi pemimpin didasarkan atas prestasi pengikut (bawahan). Jika demikian halnya pemimpin dapat diharapkan mampu menyeimbangkan sikap positif terhadap pengikut yang berprestasi.

Dari pendapat tersebut memberi pengertian kepada kita bahwa perilaku pemimpin sangat berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai untuk dapat mencapai tujuan organisasi.

Pegawai yang berprestasi sangat diperlukan oleh setiap karena tanpa prestasi kerja yang baik, pencapaian tujuan organisasi menjadi sulit. Hal ini sesuai dengan pendapat Steers (1995:146) bahwa, "tanpa prestasi kerja yang baik di semua tingkat organisasi, pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi menjadi suatu yang sangat sulit atau bahkan mustahil." Kemudian dipertegas lagi oleh Hassley (1994:49), "hanya dengan prestasi kerja yang baik sehingga segala tujuan organisasi akan dapat terlaksana dan dapat tercapai dengan berdaya guna dan berhasil guna."

Dalam suatu organisasi untuk mewujudkan prestasi kerja pegawai di dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya perlu adanya dukungan

dan arahan dari pemimpin. Hal ini dikarenakan pada dasarnya hubungan antar pemimpin dan bawahan yang harmonis sangat diperlukan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efektif, sehingga pemimpin dituntut untuk berperilaku yang menunjukkan dukungan terhadap apa yang dilakukan oleh para bawahannya sebab dengan adanya dukungan dan arahan dari pemimpinnya maka para bawahan atau pegawai akan memiliki kegairahan kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan konsep dan teori di atas, maka penulis mengajukan konsep sebagai berikut :

1. Konsep perilaku pemimpin sebagai variabel pengaruh (variabel X)
2. Konsep prestasi kerja pegawai sebagai variabel terpengaruh (variabel Y)

1.4.1 Konsep Perilaku Pemimpin

Pada dasarnya perilaku pemimpin dapat diartikan suatu sikap dan tindakan dalam mempengaruhi bawahan guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Hal ini dikarenakan pemimpinlah yang menjadi motor penggerak terhadap alat-alat dan sumber keuangan serta materi, terutama unsur sumber daya manusia.

Suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran seorang atasan (pemimpin) dan bawahan sebagai pelaksana. Keduanya harus mampu berjalan sesuai tugas dan kedudukannya. Untuk melaksanakan tugas dengan baik, bawahan memerlukan stimulus atau rangsangan dari pemimpin. Salah satu bentuk stimulus yang dapat digunakan dalam rangka memperbaiki prestasi kerja bawahan adalah menerapkan pola perilaku tertentu.

Perilaku pemimpin menjadi faktor pendorong yang bisa dijadikan acuan untuk membangkitkan semangat maupun motivasi bawahan, karena itu eksistensi perilaku pemimpin haruslah memiliki kriteria tertentu. Penerapan perilaku pemimpin bukan merupakan perilaku yang bisa dilakukan secara sembarangan, tetapi haruslah didasari atau memperhatikan kebutuhan bawahan agar semua tugas pekerjaan yang dibebankan dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya sehingga kinerja bisa meningkat. Untuk mewujudkan hal itu maka perlu diciptakan pola hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan yaitu dengan tetap

memperhatikan batas-batas kewenangan antara kedua pihak. Seorang pemimpin adalah orang yang memiliki kelebihan sehingga ia mempunyai kekuasaan dan wibawa untuk menggerakkan bawahan ke arah pencapaian tujuan tertentu. Untuk merealisasikan maka seorang pemimpin harus dapat memberi contoh dan sikap yang lebih baik dari bawahan yang diwujudkan dalam perilaku setiap hari.

Sehingga sebagai konsekuensinya maka seorang pemimpin memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih besar untuk menunjukkan sikap dan perilaku yang baik kepada bawahan. Ada dua macam perilaku yang dilakukan pemimpin terhadap pengikutnya. Hersey dan Blanchard (1995:114) menyebutkan sebagai berikut.

Gaya kepemimpinan seseorang adalah pola perilaku yang dititikberatkan orang itu pada saat mempengaruhi aktivitas orang lain seperti yang dipersepsika orang lain. Hal ini boleh jadi sangat berbeda dengan persepsi pemimpin tentang perilakunya sendiri yang dapat kita sebut sebagai persepsi diri dan bukan gaya. Gaya kepemimpinan seseorang terdiri dari kombinasi dari perilaku tugas dan perilaku hubungan.

Berdasarkan pendapat tersebut maka perilaku pemimpin ada dua yaitu perilaku tugas dan perilaku hubungan. Lebih lanjut mengenai keduanya Hersey dan Blanchard (1995:114) menjelaskan sebagai berikut.

Perilaku tugas merupakan upaya pemimpin mengorganisasi dan menetapkan peranan anggota kelompok (pengikut), menjelaskan aktivitas anggota serta kapan, dimana dan bagaimana cara menjelaskannya, dicirikan dengan upaya untuk menetapkan pola organisasi, saluran komunikasi dan cara penyelesaian pekerjaan secara rinci dan jelas. Perilaku hubungan merupakan upaya pemimpin untuk membina hubungan pribadi di antara mereka sendiri dan dengan para anggota kelompok mereka (pengikut) dengan membuka lebar saluran komunikasi, menyediakan dukungan sosio-emosional, "sambaran-sambaran psikologis", dan pemudahan perilaku.

Bentuk-bentuk perilaku tersebut menggambarkan bahwa pimpinan di satu sisi berada di depan, ia akan memberikan tugas disertai dengan penjelasan pada bawahan sehubungan dengan pelaksanaan tugasnya. Di sisi lain seorang pemimpin harus membina hubungan baik sehingga seolah-olah sejajar dengan bawahannya dan akan tercipta *two way communication*.

a. Perilaku Tugas

Dalam kedudukannya sebagai pemimpin, penerapan perilaku tugas senantiasa dilakukan pada bawahan. Penugasan ini dimaksudkan untuk memberi tugas sebagai aktivitas pada setiap anggota organisasi. Pemimpin memposisikan dirinya sebagai seorang yang memberikan perhatian dan intruksi pada bawahan. Hersey (1995:113) menjelaskan sebagai berikut, "Perilaku tugas adalah tindakan yang mana seseorang pemimpin terlibat dalam peran pendefinisian apa-apa yang harus dikerjakan, bagaimana, dimana, kapan, kemudian menurut ketepatan waktu dan mengontrol."

Pada dasarnya perilaku tugas adalah perilaku dimana pemimpin melibatkan diri dalam mengorganisasi dan menetapkan peranan anggota kelompok (pengikut). Pemimpin memberitahu bawahan tentang kapan, dimana, dan bagaimana pelaksanaan tugasnya. Seorang pemimpin juga menghendaki adanya penyelesaian pekerjaan secara rinci dan jelas sehingga akan tercipta tujuan organisasi, karena hal ini penting bagi kelangsungan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas perilaku tugas terdiri dari:

- 1) Pemimpin menetapkan jenis tugas atau pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh bawahan secara jelas dan tegas.
- 2) Pemimpin menjelaskan kepada bawahan tentang kapan dan dimana melaksanakan tugas.
- 3) Pemimpin memberikan ketepatan waktu penyelesaian suatu tugas pekerjaan kepada bawahan.
- 4) Pemimpin memberitahukan tentang tata cara melaksanakan tugas pekerjaan kepada bawahan.
- 5) Pemimpin memberikan pengawasan atas tugas pekerjaan yang sedang dilaksanakan bawahan.

b. Perilaku Hubungan

Dalam menerapkan perilaku hubungan ini seorang pemimpin berada sejajar dengan bawahan, artinya pemimpin memperhatikan usaha-usaha yang

dilakukan bawahan dan memberi dukungan atas pelaksanaan tugasnya. Hersey (1995:113) menjelaskan tentang perilaku hubungan sebagai berikut.

Perilaku hubungan adalah tindakan yang mana pemimpin terlibat dalam komunikasi dua arah, mendengarkan, memberi fasilitas dan memberi dukungan sosio-emosional seperti memberi dukungan, berkomunikasi, interaksi, pemberian fasilitas, mendengarkan secara aktif dan memberi umpan balik.

Perilaku hubungan merupakan perilaku dimana seorang pemimpin berupaya membina hubungan pribadi antara pemimpin dan bawahan mereka. Seorang pemimpin berupaya melibatkan diri dengan jalan membuka lebar saluran komunikasi sehingga terjadi komunikasi dua arah. Di samping itu, seorang pemimpin menyediakan dukungan secara sosio-emosional, berinteraksi, memberikan fasilitas, mendengarkan dan memberikan umpan balik.

Berdasarkan penjelasan di atas, perilaku hubungan terdiri dari:

- 1) Pemimpin melaksanakan komunikasi dua arah secara baik.
- 2) Pemimpin mendengarkan karyawan dengan jalan menerima ide-ide mereka untuk kebaikan bersama.
- 3) Pemimpin memberi fasilitas karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 4) Pemimpin memberikan dukungan kepada bawahan dalam setiap pelaksanaan tugas pekerjaan.
- 5) Pemimpin membina hubungan yang harmonis dengan jalan berinteraksi dengan karyawan.
- 6) Pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mencapai kata sepakat dalam suatu musyawarah.

1.4.2 Konsep Prestasi Kerja Pegawai

Pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang penting dalam mencapai tujuan formal organisasi, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan oleh upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi lembaga atau perusahaan tersebut. Dengan demikian, maka harus diusahakan agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan prestasi kerja pegawai yang baik dari para bawahan melalui pelaksanaan tugas-tugas pekerjaannya.

Mangkunegara (2000:67) menjelaskan istilah prestasi kerja pegawai sebagai berikut, "Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang". Lebih lanjut Mangkunegara (2000:67) menjelaskan bahwa, "prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Dengan demikian jelas bahwa pengertian prestasi kerja tersebut mengarah kepada hasil yang telah dicapai atau dihasilkan, baik secara kualitas maupun kuantitas.

Hal tersebut didukung oleh Dharma (1986:32) bahwa ada beberapa syarat riteria ukuran prestasi kerja pegawai yang umum dipakai yaitu kuantitas, kualitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Dan hampir seluruh cara pengukuran prestasi kerja pegawai tersebut mempertimbangkan kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan.

Dari prestasi kerja di atas dapat dikatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

a. Kualitas hasil kerja

Hidayat (1986:87) menjelaskan tentang kualitas kerja, "kualitas hasil kerja disini menunjukkan sejauh mana mutu hasil kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang mempertimbangkan cara kerja, ketelitian, kelengkapan, dan kerapian pegawai menyelesaikan setiap tugas yang sesuai dengan petunjuk pelaksanaan tugas."

b. Kuantitas hasil kerja

Hidayat (1986:87) menjelaskan tentang kuantitas hasil kerja bahwa, "kuantitas menunjukkan adanya peningkatan jumlah hasil kerja yang wajib dilaksanakan oleh seorang pegawai pada periode waktu tertentu sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan." Kuantitas di sini menunjukkan jumlah tugas yang dapat dilaksanakan.

1.5 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pernyataan yang bersifat sementara yang merupakan rumusan yang menyatakan dugaan yang masih harus dibuktikan kebenarannya. Menurut pendapat Singarimbun dan Effendi (1995:21) bahwa "Hipotesis adalah dugaan sementara tentang hubungan teoritis antara dua variabel yang masih perlu diuji kebenarannya."

Berdasarkan pada latar belakang masalah, perumusan masalah dan konsepsi dasar yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ho : Tidak ada hubungan antara perilaku pemimpin dengan prestasi kerja pegawai.

Hk : Ada hubungan antara perilaku pemimpin dengan prestasi kerja pegawai.

1.6 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan salah satu langkah penelitian dalam rangka menguji hipotesis. Variabel dalam penelitian belum sepenuhnya siap diukur sehingga perlu dioperasionalisasikan. Definisi operasional dimaksudkan untuk mempermudah pengukuran masing-masing variabel berdasarkan kenyataan empiris yang terdapat di lapangan. Seperti dikemukakan oleh Effendi (1995:46) sebagai berikut: "Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan cara mengukur suatu variabel."

Dengan demikian konsep harus diubah ke dalam bentuk yang dapat diukur secara empiris, dengan kata lain konsep harus diubah menjadi definisi operasional.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diukur yaitu:

1. Perilaku Pemimpin (Variabel X)
2. Prestasi Kerja Pegawai (Variabel Y)

1.6.1 Operasionalisasi Variabel Pengaruh yaitu Perilaku Pemimpin (Variabel X)

Berdasarkan uraian di atas, maka variabel pengaruh (variabel X) yaitu perilaku pemimpin di Kantor Kecamatan Karangbinangun Kabupaten Lamongan dapat diukur dari indikator:

- a. Perilaku tugas (X1)
- b. Perilaku Hubungan (X2)

a. Perilaku Tugas (X1)

Perilaku tugas adalah tindakan seorang pemimpin (Camat) dalam hal menetapkan apa-apa yang harus dikerjakan, bagaimana, dimana, kapan, kemudian menurut ketepatan waktu dan mengontrol.

Berdasarkan pendapat di atas, indikator perilaku tugas mengarahkan item-itemnya:

- 1) Pemimpin menetapkan pembagian tugas atau pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh bawahan secara jelas dan tegas.
- 2) Pemimpin menjelaskan kepada bawahan tentang kapan dan dimana melaksanakan tugas.
- 3) Pemimpin memberikan batas waktu penyelesaian suatu tugas pekerjaan kepada bawahan.
- 4) Pemimpin memberitahukan tentang tata cara melaksanakan tugas dan pekerjaan kepada bawahan.

b. Perilaku Hubungan (X2)

Perilaku hubungan adalah tindakan pemimpin (Camat) dalam komunikasi dua arah, mendengarkan, memberi fasilitas dan memberi dukungan sosio-emosional seperti memberi dukungan, berkomunikasi, interaksi, pemberian fasilitas, mendengarkan secara aktif dan memberi umpan balik.

Berdasarkan pendapat di atas, indikator perilaku hubungan mengarahkan item-itemnya:

- 1) Pemimpin melaksanakan komunikasi dua arah secara baik.

- 2) Pemimpin mendengarkan bawahan dengan jalan menerima ide-ide mereka untuk kebaikan bersama.
- 3) Pemimpin memberi fasilitas karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 4) Pemimpin memberikan dukungan kepada bawahan dalam setiap pelaksanaan tugas pekerjaan.
- 5) Pemimpin membina hubungan yang harmonis dengan jalan berinteraksi dengan karyawan.
- 6) Pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mencapai kata sepakat dalam suatu musyawarah.

Selanjutnya untuk mempermudah pengukuran variabel X yaitu perilaku pemimpin ini, maka dalam memberikan skor dari ite-item tersebut di atas adalah sebagai berikut:

- a. Jika responden menjawab selalu mendapat skor 3
- b. Jika responden menjawab kadang-kadang mendapat skor 2
- c. Jika responden menjawab tidak pernah mendapat skor 1

1.6.2 Operasionalisasi Variabel Terpengaruh yaitu Prestasi Kerja Pegawai (Variabel Y)

Berdasarkan uraian di atas, maka variabel terpengaruh (variabel Y) yaitu prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Karangbinangun Kabupaten Lamongan dapat diukur dari indikator sebagai berikut:

1. Kualitas hasil kerja pegawai
 2. Kuantitas hasil kerja pegawai
- a. Kualitas Hasil Kerja Pegawai**
- Indikator ini dapat diukur dari item sebagai berikut:
- 1) Cara kerja dalam pelaksanaan tugas
 - 2) Ketelitian dalam hasil kerja pegawai
 - 3) Kelengkapan dalam hasil kerja pegawai
 - 4) Kerapian dalam hasil kerja pegawai

b. Kuantitas Hasil Kerja Pegawai

Indikator ini dapat diukur dari item sebagai berikut:

- 1) Kemampuan pegawai untuk melaksanakan program kerja yang telah ditetapkan dalam periode tertentu.
- 2) Kemampuan pegawai untuk melaksanakan program kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan target tertentu.
- 3) Peningkatan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai setiap bulannya.

Selanjutnya untuk mempermudah pengukuran variabel Y yaitu prestasi kerja pegawai maka dalam memberikan skor dari item-item tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Jika responden menjawab selalu mendapat skor 3
- b. Jika responden menjawab kadang-kadang mendapat skor 2
- c. Jika responden menjawab tidak pernah mendapat skor 1

1.7 Metode Penelitian

Menurut Koentjaraningrat (1996:16), "Metode adalah jalan atau cara sehubungan dengan upaya ilmiah maka metode ini menyangkut cara untuk dapat memahami objek yang menjadi sasaran ilmu yang bersangkutan".

Sedangkan penelitian menurut Hadi (1989:4) bahwa, "Penelitian diartikan sebagai usaha untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan yang dilakukan dengan menggunakan metode-metode ilmiah."

Dengan demikian metode penelitian adalah cara kerja yang sangat mutlak diperlukan dalam melakukan penelitian untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian.

Adapun metode penelitian yang penulis gunakan adalah sebagai berikut:

1. Penentuan populasi
2. Penentuan sampel
3. Metode pengumpulan data
4. Metode analisa data

1.7.1 Penentuan Populasi

Sebelum suatu penelitian dimulai maka seorang peneliti harus menentukan dahulu daerah yang akan dijadikan tempat penelitian, daerah penelitian inilah yang dinamakan populasi. Singarimbun dan Effendi (1995:152) mengemukakan "Populasi adalah jumlah dari keseluruhan unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga".

Menurut Singarimbun dan Effendi (1995:152) populasi dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu populasi sampling dan populasi sasaran. Populasi sampling adalah keseluruhan obyek penelitian. Populasi sasaran adalah beberapa obyek penelitian yang dijadikan sampel penelitian.

Dari pengertian di atas dapat diketahui bahwa populasi adalah keseluruhan individu yang menjadi obyek penelitian. Populasi sampling penelitian ini adalah seluruh pegawai secara struktural yang berada di Kantor Kecamatan Karangbinangun Kabupaten Lamongan yaitu sebanyak 19 orang. Sedangkan populasi sasaran adalah 18 orang pegawai, dalam hal ini tidak termasuk pimpinan (Camat).

1.7.2 Penentuan Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan bisa mewakili populasi secara keseluruhan. Besar kecilnya sampel tidak ada ketentuan secara pasti, seperti yang dikemukakan Hadi (1984:43) bahwa, "sebenarnya tidak ada ketentuan yang mutlak berapa persen suatu sampel yang harus diambil dari populasi. Ketidakadaan ketetapan mutlak itu tidak perlu menimbulkan keraguan pada seorang peneliti".

Dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel dengan menggunakan metode populasi sasaran seperti yang dijelaskan pada metode penentuan populasi di atas yaitu seluruh pegawai kecuali pemimpin (Camat) di Kantor Kecamatan Karangbinangun Kabupaten Lamongan sebanyak 18 orang pegawai.

1.7.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapat keterangan dan data yang berhubungan dengan obyek penelitian yang akurat maka digunakan teknik yang tepat.

Adapun data yang dikumpulkan dalam penelitian ini meliputi:

- a. Data Primer
Maksudnya data yang diperoleh dari responden secara langsung.
- b. Data Sekunder
Maksudnya data yang diperoleh secara tidak langsung dari responden yang biasanya diperoleh dari buku-buku literatur, dokumen dan lain-lain yang sifatnya sebagai data penunjang.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

- a. Teknik observasi
- b. Teknik interview
- c. Teknik kuesioner
- d. Teknik dokumentasi

a. Teknik Observasi

Dengan observasi penulis langsung dapat mengadakan pengamatan pada obyek penelitian. Menurut Hadi (1995:198), yang dimaksud dengan "observasi adalah pengamatan atau pencatatan dengan sistematis kejadian-kejadian atau fenomena-fenomena yang diselidiki".

b. Teknik Interview

Dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh data dari suatu penelitian yang dilakukan dengan tanya jawab secara sistematis berdasarkan penelitian tersebut. Hadi (1987:192) mendefinisikan interview sebagai berikut:

"Wawancara (interview) adalah sebagai proses tanya jawab dalam mana dua orang atau lebih berhadapan secara fisik dan yang satu dapat dilihat dan mendengarkan yang lain".

c. Teknik Kuesioner

Teknik kuesioner menurut Suyanto dkk (1995:64), "adalah merupakan daftar pertanyaan terstruktur dengan alternatif (*options*) jawaban sesuai dengan aspirasi, persepsi, sikap, keadaan ataupun pendapat pribadinya. Dengan demikian teknik kuesioner ini merupakan cara untuk memperoleh data dengan memberikan pertanyaan sekaligus pilihan jawaban kepada responden.

d. Teknik Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah suatu cara untuk memperoleh data dengan cara menggali data-data, dokumen serta surat-surat penting yang ada di lokasi penelitian. Koentjaraningrat (1996:6) berpendapat bahwa pada umumnya data yang tercantum dalam berbagai jenis dokumen itu merupakan satu-satunya alat untuk mempelajari permasalahan tertentu, antara lain karena tidak dapat diobservasi lagi dan tidak dapat diingat lagi.

1.7.4 Metode Analisa Data

Data yang telah terkumpul melalui beberapa teknik pengumpulan data selanjutnya dianalisis. Guna menguji hipotesis, maka dalam hal ini penulis memakai analisis kuantitatif yang tergolong dalam statistik non parametrik. Untuk menguji korelasi antara variabel pengaruh dan variabel terpengaruh digunakan uji statistik Rank Spearman. Sedangkan formulasi korelasi Rank Spearman adalah sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^N di^2}{N^3 - N}$$

Keterangan:

r_s = korelasi Rank Spearman

N = jumlah responden

di = perbedaan selisih antar jenjang

Apabila dalam cuplikan nilai rank tidak mempunyai nilai kembar atau nilai kembar tidak begitu banyak maka nilai kembar itu dinyatakan tidak mempunyai pengaruh terhadap koefisien korelasi, oleh karena itu rumusan tersebut dapat dipakai. Sedangkan apabila terdapat jumlah rank kembar yang banyak maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{sb} = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum di^2}{2\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

dengan keterangan:

$$\sum x^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum Tx$$

$$\sum y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum Ty$$

selanjutnya untuk mengetahui T_x dan T_y dapat dicari dengan rumus:

$$T_x = \frac{t^2 - t}{12}$$

$$T_y = \frac{t^2 - t}{12}$$

Keterangan:

N = responden

T = jumlah nilai kembar

T_x = frekuensi nilai kembar variabel x

T_y = frekuensi nilai kembar variabel y

Langkah terakhir dari analisa Rank Spearman adalah pengkajian taraf kepercayaan (signifikasi). Rumus yang digunakan untuk pengujian r_s yaitu rumus t -test sebagai berikut:

$$t\text{-test} = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$$

(Siegel, 1997)

Taraf signifikasi yang penulis tetapkan adalah sebesar 0,05 atau taraf kepercayaan 95 %. Dengan demikian apabila ternyata nilai hitung lebih besar dari pada nilai pada harga tabelnya (angka kritis) maka hipotesis nihil ditolak dan hipotesis diterima. Sebaliknya bila harga hitungnya lebih kecil dari harga tabel maka hipotesis nihil diterima dan hipotesis kerja ditolak.



BAB II

DESKRIPSI DAERAH PENELITIAN

2.1 Pengantar

Deskripsi daerah penelitian merupakan gambaran mengenai daerah dimana penelitian dilaksanakan. Deskripsi daerah penelitian juga merupakan salah satu sumber dalam memperoleh data. Data tersebut dapat digunakan sebagai bahan dalam menganalisis dan mengambil kesimpulan dalam membantu pemecahan masalah yang diajukan oleh peneliti pada penelitian, atau dengan kata lain data sekunder dari lokasi penelitian dapat memperkuat analisis data primer.

Dalam penelitian ini penulis memilih daerah penelitian pada Kantor Kecamatan Karangbinangun Kabupaten Lamongan. Sedangkan obyek penelitian adalah Pegawai Negeri Sipil yang bertanggung jawab langsung kepada Camat dalam pelaksanaan tugasnya. Selanjutnya dalam pembahasan berikut ini penulis akan memberikan gambaran umum mengenai keadaan geografi, keadaan pegawai, keadaan kantor, struktur dan tata kerja Kecamatan Karangbinangun. Gambaran-gambaran tersebut didasarkan pada data tahun 2001/2002 yang diperoleh dari Kantor Kecamatan Karangbinangun.

2.2 Keadaan Geografi

Kecamatan Karangbinangun merupakan salah satu kecamatan dari 25 kecamatan yang ada di Kabupaten Lamongan. Kecamatan Karangbinangun terletak di sebelah utara kota Lamongan dengan luas wilayah 41.705,6 ha.

Adapun batas-batas dari wilayah kecamatan Karangbinangun adalah sebagai berikut:

- Sebelah Utara : Kecamatan Dukun Kabupaten Gresik
- Sebelah Timur : Kecamatan Glagah
- Sebelah Selatan : Kecamatan Deket dan Kecamatan Turi
- Sebelah Barat : Kecamatan Kalitengah

Pemerintahan kecamatan Karangbinangun membawahi 21 desa di mana pusat pemerintahannya berada di Desa Sambopinggir. Desa-desa yang ada di wilayah Kecamatan Karangbinangun adalah sebagai berikut.

- | | |
|-------------------|-------------------|
| 1. Baranggayam | 12. Palangan |
| 2. Banjarejo | 13. Pendowolimo |
| 3. Banyuurip | 14. Priyoso |
| 4. Blawi | 15. Putatbengah |
| 5. Bogobabadan | 16. Sambopinggir |
| 6. Gawerejo | 17. Somowinangun |
| 7. Karanganom | 18. Sukorejo |
| 8. Karangbinangun | 19. Waruk |
| 9. Ketapangtelu | 20. Watangpanjang |
| 10. Kuro | 21. Windu |
| 11. Mayong | |

2.3 Keadaan Kantor

Kantor Kecamatan Karangbinangun mempunyai luas tanah 126,6 m² dengan luas bangunan 100 m², sumber dana pembangunan kantor tersebut berasal dari APBN.

Jarak pusat pemerintahan wilayah kecamatan dengan:

- | | |
|---|---------|
| a. Desa/kelurahan yang terjauh | : 7 km |
| b. Pusat Kedudukan Wilayah Kerja
Pembantu Bupati | : 0 km |
| c. Ibukota Kabupaten/Kotamadya | : 15 km |
| d. Pusat Kedudukan Wilayah Kerja
Pembantu Gubernur | : 73 km |
| e. Ibukota Propinsi | : 67 km |

2.4 Keadaan Pegawai

Menurut data per-Oktober tahun 2001 jumlah pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Karangbinangun sebanyak 18 orang pegawai. Dari kesemuanya itu terdapat tingkat pendidikan, golongan dan jabatan yang berlainan. Untuk mempermudah melihat jumlah pegawai berdasarkan tingkat pendidikan, golongan dan jabatannya, akan disajikan dalam uraian berikut.

2.4.1 Keadaan Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan pegawai di Kantor Kecamatan Karangbinangun rata-rata SLTA/ sederajat yaitu sebanyak 13 orang pegawai dengan prosentase 72,2%. Pegawai yang berpendidikan SLTP/ sederajat sebanyak 2 orang pegawai, sama dengan jumlah pegawai yang berpendidikan S1 dengan prosentase 11,1%. Sedangkan pegawai dengan pendidikan S2 satu orang pegawai dengan prosentase 5,6%, dan tidak ada pegawai dengan pendidikan SD. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 2. Jumlah pegawai Kantor Kecamatan Karangbinangun berdasarkan tingkat pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah Pegawai	Prosentase
1	S2	1	5,6%
2	S1	2	11,1%
3	SLTA/ sederajat	14	72,2%
4	SLTP/ sederajat	2	11,1%
Jumlah		19	100%

Sumber: Kantor Kecamatan Karangbinangun, diolah Tahun 2002

2.4.2 Keadaan Pegawai Berdasarkan Jenis Golongan

Tingkatan dalam golongan dimulai dari tingkatan yang terendah yaitu golongan I sampai ke tingkatan tertinggi yaitu golongan IV. Pegawai di Kantor Kecamatan Karangbinangun mempunyai golongan yang tergolong tidak variatif mengingat hanya terdapat dua golongan yaitu golongan II dan golongan III. Pegawai dengan golongan II berjumlah 11 orang dan pegawai yang bergolongan

III adalah selebihnya yaitu sebanyak 7 orang. Untuk lebih jelasnya dapat melihat tabel berikut.

Tabel 3. Jumlah pegawai Kantor Kecamatan Karangbinangun berdasarkan golongan

No.	Jenis Golongan	Jumlah Pegawai	Prosentase
1	II b	4	22,2%
2	II c	3	16,7%
3	II d	4	22,2%
4	III a	3	11,1%
5	III b	4	22,2%
6	III c	-	-
7	III d	1	5,6%
Jumlah		19	100%

Sumber: Kantor Kecamatan Karangbinangun, diolah Tahun 2002

2.4.3 Daftar Nama Pegawai Beserta Jabatannya

Untuk mengetahui lebih jelas nama-nama pegawai beserta jabatannya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Daftar nama pegawai beserta jabatannya Kantor Kecamatan Karangbinangun Kabupaten Lamongan

No.	Nama pegawai	Jabatan
1	Drs. Hanny Handono Warih, MM	Camat
2	Senin Hariyanto	Sekretaris Camat
3	Moch. Yaskurun	Kasi Ekonomi dan Pembangunan
4	Bambang Suharjo	Kasi Pemerintahan
5	Sugeng, SP	Kasi kesejahteraan Umum
6	Sudarsono	Kasi Ketentraman dan ketertiban
7	Moch. Sjoekairi	Staf
8	Sudarminto	Staf
9	Eko Suwito	Staf
10	Qoulah	Staf
11	Musodad	Staf
12	Kabul	Staf
13	Hamim Tohari	Staf
14	Sami'an	Staf
15	Mudjiono	Staf
16	Subiyantoro	Staf
17	Tumaji Sumaji Susila	Staf
18	Mas'ud Hariyana	Staf
19	Poninten	Staf

Sumber: Kantor Kecamatan Karangbinangun, diolah Tahun 2002

2.5 Struktur Organisasi dan Tata Kerja

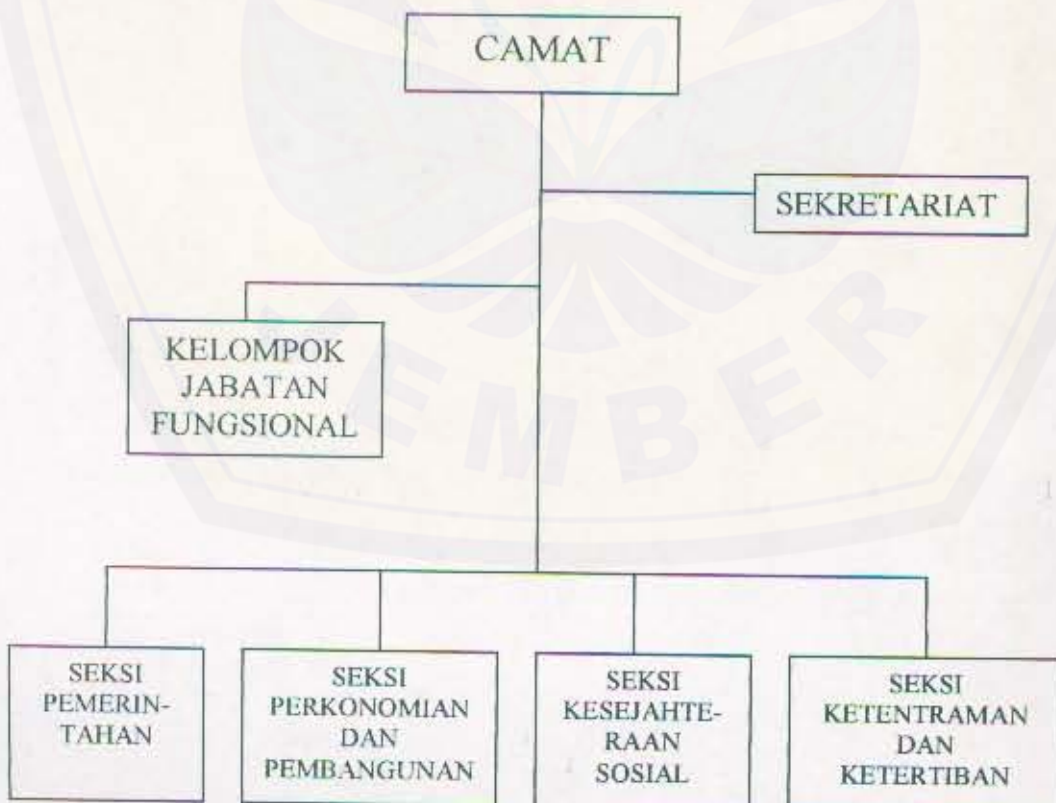
2.5.1 Struktur Organisasi Kecamatan Karangbinangun Kabupaten Lamongan

Struktur Organisasi Kecamatan Karangbinangun Kabupaten Lamongan berdasarkan keputusan Bupati No.20 Tahun 2000 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Lamongan terdiri:

1. Camat
2. Sekretariat Camat
3. Seksi Pemerintahan
4. Seksi Ekonomi dan Pembangunan
5. Seksi Kesejahteraan Sosial
6. Seksi Ketentraman dan Ketertiban

Lebih jelasnya, struktur organisasi Kecamatan Karangbinangun Kabupaten Lamongan digambarkan dalam bagan berikut.

Bagan susunan organisasi Kecamatan Karangbinangun Kabupaten Lamongan



Sumber: Kantor Kecamatan Karangbinangun, tahun 2001

2.5.2 Tata Kerja Kecamatan Karangbinangun Kabupaten Lamongan

Tugas dan fungsi dari masing-masing bagian di Kantor Kecamatan Karangbinangun Kabupaten Lamongan adalah berdasarkan Keputusan Bupati No.20 Tahun 2000 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Lamongan, sebagai berikut.

a. Kecamatan

1) Kedudukan

Sebagai unsur Staf Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh seorang Camat, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah.

2) Tugas

Membantu Kepala Daerah dalam menjalankan kewenangan yang dilimpahkan Kepala Daerah dalam memimpin penyelenggaraan pemerintah, perekonomian dan pembangunan, kesejahteraan sosial serta pembinaan ketentraman dan ketertiban.

3) Fungsi

- a) Pengkoordinasian segala kegiatan yang dilakukan Perangkat Daerah di kecamatan dalam rangka penyelenggaraan administrasi pemerintah yang terpadu.
- b) Pelaksanaan pembinaan dan pengendalian terhadap kegiatan di bidang pemerintahan, perekonomian dan pembangunan, kesejahteraan sosial serta ketentraman dan ketertiban.
- c) Pelaksanaan pembinaan dan pengendalian penyelenggaraan administrasi serta pemberian pelayanan teknis dan administratif serta kepada seluruh Perangkat Daerah di kecamatan.
- d) Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan
- e) Pelaksanaan urusan ketatalaksanaan, kerumahtanggaan, perlengkapan dan keuangan.
- f) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4) Tata Kerja

- a) Dalam melaksanakan tugasnya, setiap pimpinan dan Unit Organisasi serta Kelompok Jabatan Fungsional wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi dan sinkronisasi baik dalam lingkungan masing-masing maupun antar satuan organisasi di lingkungan kecamatan sesuai dengan tugas masing-masing.
- b) Setiap Pimpinan satuan organisasi wajib mengawasi bawahannya masing-masing dan bila terjadi penyimpangan agar mengambil langkah yang diperlukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c) Setiap Pimpinan satuan organisasi dalam lingkungan komponen bertanggung jawab memimpin dan mengkoordinasikan bawahannya masing-masing dan memberikan bimbingan serta petunjuk-petunjuk bagi pelaksanaan tugas bawahan.
- d) Setiap Pimpinan satuan organisasi wajib mengikuti dan mematuhi petunjuk-petunjuk dan bertanggung jawab kepada atasan masing-masing dan menyampaikan laporan berkala tepat pada waktunya.
- e) Setiap laporan yang diterima oleh Pimpinan satuan organisasi dari bawahan, wajib diolah dan untuk memberikan petunjuk-petunjuk kepada bawahan.
- f) Dalam menyampaikan laporan masing-masing kepada atasan tembusan laporan wajib disampaikan pula kepada satuan organisasi lain yang secara fungsional mempunyai hubungan kerja.

b. Sekretariat Kecamatan

1) Kedudukan

Adalah unsur Staf yang dipimpin oleh seorang Sekretaris Kecamatan, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Camat.

2) Tugas

Melakukan penyiapan bahan perumusan kebijaksanaan, koordinasi, pembinaan, pengendalian dan pemberian bimbingan teknis penyusunan

program pengelolaan kepastakaan, kehumasan, keuangan, perlengkapan, kepegawaian, tata usaha, protokol dan rumah tangga.

3) Fungsi

- a) Pengumpulan, penelaahan dan analisis data serta penyajian data statistik dan informasi dalam rangka penyiapan bahan perumusan kebijaksanaan teknis penyusunan program, pengelolaan keuangan dan umum.
- b) Pengumpulan, penelaahan dan analisis data serta penyajian data statistik dan informasi dalam rangka penyiapan bahan koordinasi penyusunan program, pengelolaan keuangan dan umum.
- c) Pengumpulan, penelaahan dan analisis data serta penyajian data statistik dan informasi dalam rangka penyiapan bahan pembinaan, pengendalian dan pemberian bimbingan teknis penyusunan program, pengelolaan keuangan dan umum.
- d) Pengurusan administrasi perumusan kebijaksanaan teknis, koordinasi, pembinaan, pengendalian dan pemberian bimbingan dalam rangka penyusunan program, pengelolaan keuangan dan umum.
- e) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Camat.

c. Seksi Pemerintahan

1) Tugas

Melakukan penyiapan bahan perumusan kebijaksanaan, koordinasi, pembinaan, pengendalian dan pemberian bimbingan teknis di bidang pemerintahan.

2) Fungsi

- a) Pengumpulan, penelaahan dan analisis data serta penyajian data statistik dan informasi dalam rangka penyiapan bahan perumusan kebijaksanaan teknis, koordinasi, pembinaan, pengendalian dan pemberian bimbingan teknis bidang pemerintahan.
- b) Pengurusan tugas operasional dan administrasi perumusan kebijaksanaan teknis, koordinasi, pembinaan, pengendalian dan pemberian bimbingan bidang pemerintahan, meliputi:

- (1) Pengurusan pemerintahan umum dan Desa/ Kelurahan.
 - (2) Pengurusan kependudukan dan catatan sipil.
 - (3) Pengurusan tenaga kerja dan transmigrasi
 - (4) Pengurusan pertanahan dan perangkat daerah.
 - (5) Pengurusan PEMILU, Ideologi Negara, Kesatuan Bangsa, Organisasi Sosial Politik, Organisasi Kemasyarakatan dan lembaga kemasyarakatan lainnya.
 - (6) Pengurusan pendapatan daerah.
 - (7) Pemberian perijinan dan pelayanan umum bidang pemerintahan.
- c) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Camat.

d. Seksi Perekonomian dan Pembangunan

1) Tugas

Melakukan penyiapan bahan perumusan kebijaksanaan, koordinasi, pembinaan, pengendalian dan pemberian bimbingan teknis di bidang perekonomian dan pembangunan.

2) Fungsi

a) Pengumpulan, penelaahan dan analisis data serta penyajian data statistik dan informasi dalam rangka penyiapan bahan perumusan kebijaksanaan teknis, koodinasi, pembinaan, pengendalian dan pemberian bimbingan teknis di bidang perekonomian dan pembangunan.

b) Pengurusan tugas operasional dan administrasi perumusan kebijaksanaan tehnis, koordinasi, pembinaan, pengendalian dan pemberian bimbingan bidang perekonomian dan pembangunan, meliputi:

- (1) Pengurusan industri dan perdagangan.
- (2) Pengurusan perbankan dan perkreditan rakyat.
- (3) Pengurusan koperasi, pengusaha kecil dan menengah.
- (4) Pengurusan pertanian, perkebunan dan kehutanan.
- (5) Pengurusan perikanan, kelautan dan peternakan.

- (6) Pengurusan pekerjaan umum, pertambangan dan energi serta lingkungan hidup.
- (7) Pengurusan perhubungan, pariwisata, pos dan telekomunikasi.
- (8) Pemberian perijinan dan pelayanan umum bidang perekonomian dan pembangunan.

c) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Camat.

e. Seksi Kesejahteraan Sosial

1) Tugas

Melakukan penyiapan bahan perumusan kebijaksanaan, koordinasi, pembinaan, pengendalian dan pemberian bimbingan teknis dibidang kesejahteraan sosial.

2) Fungsi

- a) Pengumpulan, penelaahan dan menganalisis data serta penyajian data statistik dan informasi dalam rangka penyiapan bahan perumusan kebijaksanaan teknis, koordinasi, pembinaan, pengendalian dan pemberian bimbingan teknis bidang kesejahteraan sosial.
- b) Pengurusan tugas operasional dan administrasi perumusan kebijaksanaan teknis, koordinasi, pembinaan, pengendalian dan pemberian bimbingan bidang kesejahteraan sosial, meliputi:
 - (1) Pengurusan pendidikan, pemuda, olahraga dan kebudayaan.
 - (2) Pengurusan kesehatan dan keluarga berencana.
 - (3) Pengurusan pemberdayaan perempuan, sosial dan agama.
 - (4) Pemberian perijinan dan pelayanan umum dibidang kesejahteraan sosial.

c) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Camat

f. Seksi Ketentraman dan Ketertiban

1) Tugas

Melakukan penyiapan bahan perumusan kebijaksanaan, koordinasi, pembinaan, pengendalian dan pemberian bimbingan teknis dibidang ketentraman dan ketertiban.

2) Fungsi

- a) Pengumpulan, penelaahan dan menganalisis data serta penyajian data statistik dan informasi dalam rangka penyiapan bahan perumusan kebijaksanaan teknis, koordinasi, pembinaan, pengendalian dan pemberian bimbingan teknis bidang ketentraman dan ketertiban.
- b) Pengurusan tugas operasional dan administrasi perumusan kebijaksanaan teknis, koordinasi, pembinaan, pengendalian dan pemberian bimbingan bidang ketentraman dan ketertiban, meliputi:
 - (1) Pembinaan dan penertiban perijinan.
 - (2) Penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Perundang-undangan lainnya.
 - (3) Pengendalian operasional Polisi Pamong Praja.
 - (4) Kesiagaan perlindungan masyarakat dan penyelamatan, penanggulangan serta rehabilitasi bencana alam.
 - (5) Evaluasi dan pelaporan kegiatan bidang ketentraman dan ketertiban.
- 3) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Camat.



BAB III PENYAJIAN DATA PENELITIAN

3.1 Pengantar

Sebelum melangkah pada tahap analisa data maka terlebih dahulu penulis menyajikan data-data dari variabel penelitian. Data-data yang diperoleh harus disajikan secara teratur dan sistematis sesuai dengan variabel penelitian agar kegiatan analisa menjadi lebih mudah. Penyajian data yang seringkali dipakai menurut Sudjana (1996:14) ialah tabel atau daftar dan grafik diagram. Berdasarkan pendapat tersebut maka data-data yang telah terkumpul dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk tabel dan diagram.

Variabel sebagai unsur penelitian mempunyai arti sangat penting dalam suatu penelitian, sebab dengan adanya variabel penelitian dapat dirumuskan suatu hipotesa yang nantinya hipotesa tersebut perlu diuji kebenarannya dan hipotesa tersebut dirumuskan atas dasar hubungan antar variabel satu dengan variabel lainnya.

Variabel merupakan unsur penelitian yang berasal dari suatu konsep dan variasi nilai dari suatu variabel diukur melalui proses operasionalisasi. Dalam penelitian terdapat dua variabel yang akan diteliti, yaitu :

1. Variabel Pengaruh (X), yaitu perilaku pemimpin
2. Variabel Terpengaruh (Y), yaitu prestasi kerja pegawai

3.2 Variabel Pengaruh (X) yaitu Perilaku Pemimpin

Variabel pengaruh (X) yaitu perilaku pemimpin di Kantor Kecamatan Karangbinangun Kabupaten Lamongan meliputi indikator:

1. Perilaku tugas
2. Perilaku hubungan

Agar lebih jelas mengenai gambaran dari masing-masing indikator tersebut, maka berikut ini diuraikan satu persatu data yang diperoleh peneliti di lapangan dengan skor yang ada.

3.2.1 Perilaku Tugas

Item dari perilaku tugas ini adalah:

1. Pemimpin menetapkan pembagian tugas atau pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh bawahan secara tegas dan jelas.
2. Pemimpin menjelaskan kepada bawahan tentang kapan dan dimana melaksanakan tugas.
3. Pemimpin memberikan batas waktu penyelesaian suatu tugas pekerjaan kepada bawahan.
4. Pemimpin memberitahukan tentang tata cara melaksanakan tugas pekerjaan kepada bawahan.
5. Pemimpin memberikan pengawasan atas tugas pekerjaan yang sedang dilaksanakan oleh bawahan.

Data total skor jawaban responden terhadap indikator perilaku tugas akan disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 5. Data Total Skor Jawaban Responden Terhadap Indikator Perilaku Tugas

No.	Item					Total Skor
	1	2	3	4	5	
1.	3	3	3	2	3	14
2.	1	2	2	3	2	10
3.	1	2	3	2	2	10
4.	3	3	3	2	2	13
5.	3	3	3	2	2	13
6.	2	2	2	2	3	11
7.	3	3	3	3	3	15
8.	3	3	3	2	2	13
9.	3	3	3	3	3	15
10.	2	2	2	2	2	10
11.	3	3	3	3	3	15
12.	2	2	2	2	2	10
13.	3	3	3	2	3	14
14.	2	2	2	2	3	11
15.	3	3	2	3	3	14
16.	3	3	2	2	2	12
17.	3	1	2	2	2	10
18.	2	1	2	2	3	10

Sumber: Data Primer Tahun 2002

Indikator perilaku tugas mempunyai lima (5) item yang dijadikan lima pertanyaan sehingga skor tertinggi adalah 15 dan skor terendah adalah 5. Adapun pembagian kelas interval untuk mengetahui frekuensi perilaku tugas adalah berdasarkan ketentuan sebagai berikut:

$$\frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} \quad (\text{Hadi, 1989:212})$$

$$= \frac{15 - 5}{3} = 3,33 = 3$$

Sehingga dari hasil tersebut diperoleh pengelompokan intervalnya dalam tabel berikut.

Tabel 6. Frekuensi Kategori Jawaban Responden Untuk Indikator Perilaku Tugas

Skor	Kategori	Frekuensi	Prosentase
5 – 8	Rendah	-	-
9 – 12	Sedang	9	50%
13 – 15	Tinggi	9	50%
Jumlah		18	100%

Sumber: Data Primer Tahun 2002

Dari tabel di atas diketahui bahwa jawaban responden terhadap indikator perilaku tugas untuk kategori sedang sebesar 50% dan untuk kategori tinggi adalah sebesar 50%. Sedangkan untuk kategori rendah, tidak satu respondenpun yang termasuk di dalamnya. Dalam hal ini 9 orang responden yang jawabannya termasuk dalam kategori sedang dan 9 orang responden yang termasuk dalam kategori tinggi.

3.2.2 Perilaku Hubungan

Item dari indikator perilaku hubungan ini adalah:

1. Pemimpin melaksanakan komunikasi dua arah secara baik.
2. Pemimpin mendengarkan bawahan dengan jalan menerima ide-ide mereka untuk kebaikan bersama.
3. Pemimpin memberi fasilitas karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

4. Pemimpin memberikan dukungan kepada bawahan dalam setiap pelaksanaan tugas pekerjaan.
5. Pemimpin membina hubungan yang harmonis dengan jalan berinteraksi dengan karyawan.
6. Pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mencapai kata sepakat dalam suatu musyawarah.

Data total skor jawaban responden terhadap indikator perilaku hubungan lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7. Data Total Skor Jawaban Responden Terhadap Indikator Perilaku Hubungan

No.	Item						Total Skor
	1	2	3	4	5	6	
1.	3	2	2	3	3	3	16
2.	2	2	2	2	2	2	12
3.	2	2	2	2	2	2	12
4.	3	3	3	3	3	3	18
5.	3	3	3	3	3	3	18
6.	3	3	2	3	3	2	16
7.	3	3	3	3	3	3	18
8.	2	2	3	3	3	2	15
9.	3	3	3	3	3	3	18
10.	2	2	2	2	2	2	12
11.	3	3	3	3	3	3	18
12.	2	2	2	3	2	2	13
13.	2	2	3	3	3	3	16
14.	3	3	3	3	3	3	18
15.	3	3	3	3	3	3	18
16.	2	3	2	2	3	2	14
17.	2	2	2	2	2	2	12
18.	2	2	2	2	2	2	12

Sumber: Data Primer Tahun 2002

Indikator perilaku hubungan mempunyai enam (6) item yang sekaligus dijadikan pertanyaan sehingga skor tertinggi adalah 18 dan skor terendah adalah 6. Adapun pembagian kelas interval untuk mengetahui frekuensi perilaku hubungan dari variabel perilaku pemimpin adalah berdasarkan ketentuan sebagai berikut.

$$\frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} \quad (\text{Hadi, 1989:212})$$

$$= \frac{18 - 6}{3} = 4$$

Sehingga dari tabel tersebut dapat diperoleh pengelompokan intervalnya dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 8. Frekuensi Kategori Jawaban Responden Untuk Indikator Perilaku Hubungan

Skor	Kategori	Frekuensi	Prosentase
6 – 10	Rendah	-	-
11 – 15	Sedang	8	44,4%
16 – 18	Tinggi	10	55,6%
Jumlah		18	100%

Sumber: Data Primer Tahun 2002

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden terhadap indikator perilaku hubungan untuk kategori sedang adalah sebesar 44,4% yang terdiri dari 8 orang responden dan untuk kategori tinggi adalah 55,6% yang terdiri dari 10 orang responden. Jawaban responden dalam hal ini tidak ada yang masuk dalam kategori rendah seperti jawaban terhadap indikator sebelumnya yaitu indikator perilaku tugas.

Data total skor jawaban responden terhadap variabel X yaitu perilaku pemimpin lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 9. Data Total skor Jawaban Responden terhadap Variabel X yaitu Perilaku Pemimpin

No.	Indikator		Total Skor
	1	2	
1.	14	16	30
2.	10	12	22
3.	10	12	22
4.	13	18	31
5.	13	18	31
6.	11	16	27
7.	15	18	33
8.	13	15	28
9.	15	18	33
10.	10	12	22
11.	15	18	33
12.	10	13	23
13.	14	16	30
14.	11	18	29
15.	14	18	32
16.	12	14	26
17.	10	12	22
18.	10	12	22

Sumber: Data Primer Tahun 2002

Variabel perilaku pemimpin mempunyai 11 pertanyaan sehingga skor jawaban tertinggi adalah 33 dan skor terendah adalah 11. Adapun pembagian kelas interval untuk mengetahui frekuensi variabel perilaku pemimpin adalah berdasarkan ketentuan sebagai berikut.

$$\frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} \quad (\text{Hadi, 1989:212})$$

$$= \frac{33 - 11}{3} = 7,33 = 7$$

Sehingga dari hasil tersebut dapat diperoleh pengelompokan intervalnya dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 10. Frekuensi Kategori Jawaban Responden untuk Variabel Perilaku Pemimpin

Skor	Kategori	Frekuensi	Prosentase
11 – 18	Rendah	-	-
19 – 26	Sedang	7	38,9%
27 – 33	Tinggi	11	61,1%
Jumlah		18	100%

Sumber: Data Primer Tahun 2002

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden terhadap variabel perilaku pemimpin sebesar 61,1% termasuk dalam kategori tinggi, sedangkan yang termasuk dalam kategori sedang adalah sebesar 38,9%.

3.3 Variabel Terpengaruh (Y) yaitu Prestasi Kerja Pegawai

Variabel terpengaruh (Y) yaitu prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Karangbinangun Kabupaten Lamongan mempunyai dua indikator yaitu,

1. Kualitas hasil kerja pegawai
2. Kuantitas hasil kerja pegawai

Agar lebih jelas mengenai gambaran dari masing-masing indikator tersebut, maka berikut ini diuraikan data yang diperoleh peneliti di lapangan dengan skor yang ada.

3.3.1 Kualitas Hasil Kerja Pegawai

Item dari kualitas hasil kerja pegawai ini adalah:

1. Cara kerja dalam pelaksanaan tugas
2. Ketelitian dalam hasil kerja pegawai
3. Kelengkapan dalam hasil kerja pegawai
4. Kerapian dalam hasil kerja pegawai

Data total skor jawaban responden terhadap indikator kualitas hasil kerja pegawai akan disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 11. Data Total Skor Jawaban Responden Terhadap Indikator Kualitas Hasil Kerja Pegawai

No.	Item				Total skor
	1	2	3	4	
1.	3	3	3	2	11
2.	3	1	3	2	9
3.	2	1	3	2	8
4.	3	3	3	3	12
5.	3	3	3	3	12
6.	3	2	3	2	10
7.	3	3	3	2	11
8.	3	3	2	2	10
9.	3	3	3	3	12
10.	2	2	2	2	8
11.	3	3	3	3	12
12.	3	2	2	2	9
13.	3	3	3	3	12
14.	3	2	2	2	9
15.	3	2	3	2	10
16.	3	2	3	2	10
17.	2	1	3	2	8
18.	3	3	2	3	11

Sumber: Data Primer Tahun 2002

Indikator kualitas hasil kerja pegawai mempunyai empat item dan masing-masing item mempunyai satu pertanyaan. Dengan demikian indikator kualitas hasil kerja pegawai mempunyai empat (4) pertanyaan sehingga skor tertinggi adalah 12 dan skor terendah adalah 4. Adapun pembagian kelas interval untuk mengetahui frekuensi kualitas hasil kerja dari variabel prestasi kerja pegawai adalah berdasarkan ketentuan sebagai berikut.

$$\frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} \quad (\text{Hadi, 1989:212})$$

$$= \frac{12 - 4}{3} = 2,67 = 3$$

Sehingga dari hasil tersebut diperoleh pengelompokan intervalnya dalam tabel berikut.

Tabel 12. Frekuensi Kategori Jawaban Responden Untuk Indikator Kualitas Hasil Kerja Pegawai

Skor	Kategori	Frekuensi	Prosentase
4 – 6	Rendah	-	-
7 – 9	Sedang	6	33,3%
10 – 12	Tinggi	12	66,7%
Jumlah		18	100%

Sumber: Data Primer tahun 2002

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden terhadap indikator kualitas hasil kerja pegawai untuk kategori tinggi adalah sebesar 66,7% dan untuk kategori sedang sebesar 33,3%. Jawaban dari responden tidak ada yang masuk dalam kategori rendah, hal ini dapat diartikan bahwa kualitas hasil kerja pegawai di Kantor Kecamatan Karangbinangun Kabupaten Lamongan cukup baik.

3.3.2 Kuantitas Hasil Kerja Pegawai

Item dari kuantitas hasil kerja pegawai ini adalah:

1. Kemampuan pegawai untuk melaksanakan program kerja yang telah ditetapkan dalam periode tertentu.
2. Kemampuan pegawai untuk melaksanakan program kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan target tertentu.
3. Peningkatan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai setiap bulannya.

Data total skor jawaban responden terhadap indikator kualitas hasil kerja pegawai akan disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 13. Data Total Skor Jawaban Responden Terhadap Indikator Kuantitas Hasil Kerja Pegawai

No.	I t e m			Total Skor
	1	2	3	
1.	3	2	3	8
2.	2	2	1	5
3.	2	2	1	5
4.	3	3	3	9
5.	3	3	3	9
6.	3	2	2	7
7.	3	2	2	7
8.	3	2	3	8
9.	3	3	3	9
10.	2	2	2	6
11.	3	3	3	9
12.	2	2	3	7
13.	3	3	3	9
14.	2	2	3	7
15.	2	2	2	6
16.	3	2	2	7
17.	2	2	1	5
18.	2	2	2	6

Sumber: Data Primer Tahun 2002

Indikator kuantitas hasil kerja pegawai mempunyai tiga item dan masing-masing item mempunyai satu pertanyaan. Dengan demikian indikator kualitas hasil kerja pegawai mempunyai tiga (3) pertanyaan sehingga skor tertinggi adalah 9 dan skor terendah adalah 3. Adapun pembagian kelas interval untuk mengetahui frekuensi kualitas hasil kerja dari variabel prestasi kerja pegawai adalah berdasarkan ketentuan sebagai berikut.

$$\frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} \quad (\text{Hadi, 1989:212})$$

$$= \frac{9 - 3}{3} = 2$$

Sehingga dari hasil tersebut diperoleh pengelompokan intervalnya dalam tabel berikut.

Tabel 14. Frekuensi Kategori Jawaban Responden Untuk Indikator Kuantitas Hasil Kerja Pegawai

Skor	Kategori	Frekuensi	Prosentase
3 – 4	Rendah	-	-
5 – 6	Sedang	6	33,3%
7 - 9	Tinggi	12	66,7%
Jumlah		18	100%

Sumber: Data Primer tahun 2002

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden terhadap indikator kuantitas hasil kerja pegawai untuk kategori tinggi adalah sebesar 66,7% dan untuk kategori sedang sebesar 33,3%. Jawaban dari responden tidak ada yang masuk dalam kategori rendah, hal ini dapat diartikan bahwa kuantitas hasil kerja pegawai di Kantor Kecamatan Karangbinangun Kabupaten Lamongan cukup baik.

Data total skor jawaban responden terhadap variabel Y yaitu prestasi kerja pegawai lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 15. Data Total Skor Jawaban Responden Terhadap Variabel Y Yaitu Prestasi Kerja Pegawai

No.	Indikator		Total Skor
	1	2	
1.	11	8	19
2.	9	5	14
3.	8	5	13
4.	12	9	21
5.	12	9	21
6.	10	7	17
7.	11	7	18
8.	10	8	18
9.	12	9	21
10.	8	6	14
11.	12	9	21
12.	9	7	16
13.	12	9	21
14.	9	7	16
15.	10	6	16
16.	10	7	17
17.	8	5	13
18.	11	6	17

Sumber: Data Primer Tahun 2002

Variabel prestasi kerja pegawai mempunyai 7 item yang sekaligus dijadikan pertanyaan sehingga skor jawaban tertinggi adalah 21 dan skor jawaban terendah adalah 7. Adapun pembagian kelas interval untuk mengetahui frekuensi variabel prestasi kerja pegawai adalah berdasarkan ketentuan sebagai berikut:

$$\frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} \quad (\text{Hadi, 1989:212})$$

$$= \frac{21 - 7}{3} = 4,67 = 5$$

Sehingga dari hasil tersebut diperoleh pengelompokan intervalnya dalam tabel berikut.

Tabel 16. Frekuensi Kategori Jawaban Responden Untuk Variabel Y yaitu Prestasi Kerja Pegawai

Skor	Kategori	Frekuensi	Prosentase
7-11	Rendah	-	-
12-16	Sedang	7	41,2%
17-21	Tinggi	11	58,8%
Jumlah		18	100%

Sumber: Data Primer tahun 2002

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden terhadap variabel prestasi kerja pegawai untuk kategori tinggi adalah sebesar 58,8% dan untuk kategori sedang sebesar 41,2%. Jawaban dari responden tidak ada yang masuk dalam kategori rendah, hal ini dapat diartikan bahwa prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Karangbinangun Kabupaten Lamongan cukup baik.



BAB IV

ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA

4.1 Pengantar

Langkah yang harus ditempuh oleh peneliti setelah data hasil penelitian diperoleh adalah mengadakan analisis data dari hasil penelitian di lapangan. Tujuan analisis data tersebut adalah untuk menjawab masalah penelitian yang ada serta menguji kebenaran suatu hipotesis yang diajukan.

Analisis dan interpretasi data merupakan suatu rangkaian kegiatan yang sangat penting untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian dan juga untuk pengujian terhadap hipotesis yang telah diajukan. Untuk menjaga agar senantiasa dapat berfungsi sebagaimana mestinya, maka tehnik analisis data yang digunakan harus sesuai dengan macam dan sifat penelitian yang dilakukan dan harus sesuai dengan data yang diperoleh.

Adapun analisis data yang penulis pakai dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, sebab pengambilan data dilakukan dan dinyatakan dengan angka yang kemudian dihitung dengan menggunakan metode analisa data kuantitatif. Dalam hal ini penulis menggunakan metode analisa data Rank Spearman untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel pengaruh dengan variabel terpengaruh.

4.2 Analisis Deskriptif

Jawaban responden dari masing-masing variabel dihitung prosentasenya dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$\text{Posentase Jawaban Responden} = \frac{\text{Skor nyata responden}}{\text{Skor maksimal responden}} \times 100\%$$

Pengukuran kriteria masing-masing variabel tersebut dapat mengacu dari pendapat Waluyo (1989:50) sebagai berikut.

Skor 0 – 20% kategori rendah

Skor 21 – 40% kategori cukup rendah

Skor 41 – 60% kategori sedang

Skor 61 – 80% kategori cukup tinggi

Skor 81 – 100% kategori tinggi

4.2.1 Analisis dan Interpretasi Data Variabel X

Untuk menjawab salah satu tujuan dari penelitian ini yaitu mengetahui tingkat perilaku pemimpin di Kantor Kecamatan Karangbinangun Kabupaten Lamongan, maka penulis menghitung tinggi rendahnya perilaku pemimpin yang dilihat dan dirasakan oleh pegawai berdasarkan jawaban kuesioner yang telah penulis olah. Tinggi rendahnya tingkat perilaku pemimpin di Kantor Kecamatan Karangbinangun dapat diketahui melalui tabel berikut.

Tabel 17. Data Prosentase Skor Variabel Perilaku Pemimpin

No.	Variabel X	Prosentase Jawaban Responden	Rata-rata
1.	Perilaku Tugas (X1)	$\frac{210}{270} \times 100\% = 77,8\%$	79,6%
2.	Perilaku Hubungan (X2)	$\frac{264}{324} \times 100\% = 81,5\%$	

Sumber: Data Primer Tahun 2002

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap perilaku pemimpin di Kantor Kecamatan Karangbinangun Kabupaten Lamongan dikategorikan tinggi, yaitu sebesar 79,6%. Perilaku pemimpin ini termasuk kategori tinggi berdasarkan prosentase dari masing-masing indikator yang kemudian dirata-rata yaitu indikator perilaku tugas sebesar 77,8% dan indikator perilaku hubungan sebesar 81,5%.

Hal ini dapat diartikan bahwa pegawai mempersepsikan atau menilai sifat atau ciri yang dirasakan terhadap perilaku pemimpinnya termasuk dalam kategori tinggi atau perilaku pemimpin di Kantor Kecamatan Karangbinangun Kabupaten Lamongan adalah baik dan sesuai dengan harapan para pegawai dimana dapat menunjang dan mendukung pelaksanaan tugas pekerjaan pegawai sehingga pegawai dapat mencapai tingkat prestasi yang lebih baik atau tinggi.

4.2.2 Analisis dan Interpretasi Data Variabel Y

Untuk menjawab salah satu tujuan dari penelitian ini yaitu mengetahui tingkat prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Karangbinangun Kabupaten Lamongan, maka penulis menghitung tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai berdasarkan data primer yang telah diolah. Tinggi rendahnya tingkat prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Karangbinangun Kabupaten Lamongan dapat diketahui melalui tabel berikut.

Tabel 18. Data Prosentase Skor Variabel Prestasi Kerja Pegawai

No.	Variabel Y	Prosentase Jawaban Responden	Rata-rata
1.	Kualitas Hasil Kerja Pegawai (Y1)	$\frac{184}{216} \times 100\% = 85,2\%$	82,4%
2.	Kuantitas Hasil Kerja Pegawai (Y2)	$\frac{129}{162} \times 100\% = 79,6\%$	

Sumber: Data Primer Tahun 2002

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Karangbinangun Kabupaten Lamongan dikategorikan tinggi dimana prosentasenya sebesar 82,4%. Hal ini dapat diartikan bahwa tingkat prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Karangbinangun Kabupaten Lamongan adalah tinggi.

4.3 Analisis dan Interpretasi Korelasi Variabel X dan Y

Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, dalam penelitian ini digunakan analisa data kuantitatif dengan uji korelasi Rank Spearman. Selanjutnya dengan diperoleh informasi yang lebih sederhana sebagai alat analisa dilakukan interpretasi data untuk memperoleh makna dan implikasi yang lebih luas dari hasil penelitian.

Adapun analisis Rank Spearman ini meliputi:

1. Penentuan nilai rank
2. Perhitungan korelasi

4.3.1 Penentuan Nilai Rank

Untuk mencari nilai rank dimulai dari skor dari 18 responden, kemudian diranking berdasarkan total skor yang terkecil hingga yang terbesar dari masing-masing variabel. Apabila ditemukan skor yang sama maka dibuat rata-rata berdasarkan rankingnya, misalnya pada rank 1,2,3,4 terdapat skor yang sama maka perhitungan rankingnya berdasar rata-rata seperti berikut ini.

$$\frac{1+2+3+4}{3} = 2,5$$

Jadi yang merupakan rank dari keempat responden tersebut adalah hasil perhitungan tersebut (2,5). Kemudian untuk nilai rank berikutnya disesuaikan dengan ranking selanjutnya dan begitu seterusnya.

Untuk lebih jelasnya berikut ini penulis sajikan nilai rank dari masing-masing variabel.

Berdasarkan skor yang diperoleh atas indikator-indikator variabel perilaku pemimpin (X), seperti yang telah dipaparkan pada tabel-tabel terdahulu, maka nilai rank dari variabel perilaku pemimpin adalah sebagai berikut.

Tabel 19. Penentuan Nilai Rank Terhadap Variabel Perilaku Pemimpin (X)

No.	X	Rank
1.	30	11,5
2.	22	3
3.	22	3
4.	31	13,5
5.	31	13,5
6.	27	8
7.	33	17
8.	28	9
9.	33	17
10.	22	3
11.	33	17
12.	23	6
13.	30	11,5
14.	29	10
15.	32	15
16.	26	7
17.	22	3
18.	22	3

Sumber: Data Primer Tahun 2002

Berdasarkan skor yang diperoleh atas indikator-indikator variabel prestasi kerja pegawai (Y), seperti yang telah dipaparkan pada tabel-tabel terdahulu, maka nilai rank dari variabel prestasi kerja pegawai adalah sebagai berikut.

Tabel 20. Penentuan Nilai Rank Terhadap Variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y)

No.	Y	Rank
1.	19	13
2.	14	3,5
3.	13	1,5
4.	21	16
5.	21	16
6.	17	9
7.	18	11,5
8.	18	11,5
9.	21	16
10.	14	3,5
11.	21	16
12.	16	6
13.	21	16
14.	16	6
15.	16	6
16.	17	9
17.	13	1,5
18.	17	9

Sumber: Data Primer Tahun 2002

4.3.2 Perhitungan Korelasi

Setelah nilai rank dari masing-masing variabel diketahui, maka langkah selanjutnya adalah mencari korelasi antar variabel dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut.

- Membuat data yang didalamnya terdapat d_i , d_i^2 untuk mencari korelasi. Perhitungan ini diperoleh dari pengurangan nilai rank.
- Menentukan T_x dan T_y
- Menentukan X^2 dan Y^2
- Untuk mengetahui adanya hubungan atau pengaruh positif antar variabel, digunakan rumus Rank Spearman.
- Oleh karena $N > 10$, maka agar dapat dibuktikan adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel hasil yang diperoleh dibandingkan dengan

tabel kritis dari distribusi t. jika hasil t-test > tabel kritis maka ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel.

Data yang diperoleh berkaitan dengan variabel penelitian, di bawah ini akan disajikan tabel kerja untuk mencari hubungan antara variabel X dan Y.

Tabel 21. Tabel kerja Variabel X dan Variabel Y

No.	x	y	Rx	Ry	di	di ²
1.	30	14	11,5	13	-1,5	2,25
2.	22	11	3	3,5	-0,5	0,25
3.	22	10	3	1,5	1,5	2,25
4.	31	15	13,5	16	-2,5	6,25
5.	31	15	13,5	16	-2,5	6,25
6.	27	13	8	9	-1	1
7.	33	13	17	11,5	5,5	30,25
8.	28	13	9	11,5	-2,5	6,25
9.	33	15	17	16	1	1
10.	22	10	3	3,5	-0,5	0,25
11.	33	15	17	16	1	1
12.	23	12	6	6	0	0
13.	30	15	11,5	16	-4,5	20,25
14.	29	12	10	6	4	16
15.	32	12	15	6	9	81
16.	26	13	7	9	-2	4
17.	22	10	3	1,5	1,5	2,25
18.	22	10	3	9	-6	36
Σ					0	216,5

Sumber: Data Primer Tahun 2002

Dari tabel kerja tersebut dapat diketahui:

$$N = 18$$

$$\Sigma di^2 = 216,5$$

Rank kembar yang terdapat dalam masing-masing variabel adalah sebagai berikut.

tx	3	t = 5	ty	1,5	t = 2
	11,5	t = 2		3,5	t = 2
	13,5	t = 2		6	t = 3
	17	t = 3		9	t = 3
				11,5	t = 2
				16	t = 5

karena terdapat rank kembar yang relatif banyak, maka menggunakan rumus untuk menghitung rs sebagai berikut:

$$rs = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum di^2}{2\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Untuk mencari $\sum x^2$ dan $\sum y^2$ menggunakan rumus sebagai berikut.

$$\sum x^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum Tx$$

$$\sum y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum Ty$$

Untuk mengetahui Tx dan Ty dapat dicari dengan rumus:

$$\sum Tx = \frac{t^2 - t}{12}$$

$$\sum Ty = \frac{t^2 - t}{12}$$

Berdasarkan rumus di atas, diperoleh:

$$\begin{aligned} \sum x^2 &= \frac{18^3 - 18}{12} - \left(\frac{5^2 - 5}{12} + \frac{2^2 - 2}{12} + \frac{2^2 - 2}{12} + \frac{3^2 - 3}{12} \right) \\ &= \frac{5832}{12} - (10 + 0,5 + 0,5 + 2) \\ &= 484,5 - 13 \\ &= 471,5 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \sum y^2 &= \frac{18^3 - 18}{12} - \left(\frac{2^2 - 2}{12} + \frac{2^2 - 2}{12} + \frac{3^2 - 3}{12} + \frac{3^2 - 3}{12} + \frac{2^2 - 2}{12} + \frac{5^2 - 5}{12} \right) \\ &= \frac{5832}{12} - (0,5 + 0,5 + 2 + 2 + 0,5 + 10) \\ &= 484,5 - 15,5 \\ &= 469 \end{aligned}$$

Dari hasil di atas dapat diketahui:

$$N = 18$$

$$\sum di^2 = 216,5$$

$$\sum x^2 = 471,5$$

$$\sum y^2 = 469$$

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara perilaku pemimpin dengan prestasi kerja pegawai digunakan rumus sebagai berikut.

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum di^2}{2\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}} \\ &= \frac{471,5 + 469 - 216,5}{2\sqrt{(471,5)(469)}} \\ &= \frac{724}{2(470,2)} \\ &= \frac{724}{940,5} \\ &= 0,769 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan dengan rumus r_{xy} tersebut dapat diketahui nilai korelasinya 0,769. jika korelasi tersebut dibandingkan dengan nilai kritis pada tabel P jumlah $N = 18$ dan taraf signifikansi 0,05 atau taraf kepercayaan 95%, maka r_{xy} hitung lebih besar dari r_{xy} tabel yaitu $0,769 > 0,399$. Karena r_{xy} hitung lebih besar dari nilai kritis tabel, maka hipotesis diterima artinya ada hubungan antara perilaku pemimpin dengan prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Karangbinangun Kabupaten Lamongan.

Untuk menguji signifikansi, diadakan pengujian dengan rumus t-test sebagai berikut.

$$\begin{aligned}
 t\text{-test} &= rs \sqrt{\frac{N-2}{1-rs^2}} \\
 &= 0,769 \sqrt{\frac{18-2}{1-(0,769^2)}} \\
 &= 0,769 \sqrt{\frac{16}{1-0,591}} \\
 &= 0,769 \sqrt{39,119} \\
 &= 0,769 \times 6,255 \\
 &= 4,810
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil t-test di atas yaitu 4,810 selanjutnya hasil tersebut dibandingkan dengan t-tabel (Tabel B) dengan db = N - 2 dan taraf signifikansi 95% yaitu sebesar 2,120.

Dari hasil tersebut diketahui bahwa hasil t-hitung lebih besar daripada t-tabel yaitu $4,810 > 2,120$. Dengan demikian hipotesis diterima, artinya ada hubungan antara perilaku pemimpin dengan prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Karangbinangun Kabupaten Lamongan.

Berdasarkan hasil perhitungan t-test di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa:

“Ada hubungan yang signifikan antar perilaku pemimpin dengan prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Karangbinangun Kabupaten Lamongan”

**BAB V****KESIMPULAN DAN SARAN****5.1 Kesimpulan**

Dari hasil analisis terhadap data yang diperoleh, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemimpin (Camat) di Kantor Kecamatan Karangbinangun Kabupaten Lamongan mempunyai perilaku yang baik, dapat memenuhi harapan pegawai sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas pekerjaan yang menjadi kewajibannya dengan baik pula. Hal ini dapat dilihat dari jumlah rata-rata prosentase jawaban responden terhadap variabel perilaku pemimpin sebesar 79,6%. Ini menunjukkan bahwa prosentase tersebut termasuk dalam kriteria cukup tinggi.
2. Tingkat prestasi kerja pegawai, dalam hal ini Pejabat Struktural di Kantor Kecamatan Karangbinangun Kabupaten Lamongan, termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan rata-rata jawaban responden terhadap variabel prestasi kerja pegawai yang menunjukkan angka 82,4%. Hal ini juga berarti pegawai di Kantor Kecamatan Karangbinangun Kabupaten Lamongan mempunyai prestasi kerja tinggi, dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan baik.
3. Dari hasil perhitungan korelasi antara variabel X dan variabel Y diperoleh angka 0,769. Hasil perhitungan ini lebih besar dari harga kritis untuk alpha 5% atau taraf signifikansi 95% dengan $N = 18$ yaitu 0,399 ($t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, dimana $0,769 > 0,399$). Hasil ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara variabel perilaku pemimpin (X) dengan variabel prestasi kerja pegawai (Y). Untuk uji signifikansi, diperoleh hasil $t\text{-hitung}$ sebesar 4,810 sedangkan $t\text{-tabel}$ dengan $df = 16$ dan alpha 0,05 menunjukkan angka 2,120 sehingga dari perhitungan tersebut dihasilkan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, dimana $4,810 > 2,120$. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara perilaku pemimpin dengan prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Karangbinangun Kabupaten Lamongan.

5.2 Saran

1. Dari interpretasi data dapat dilihat bahwa tingkat perilaku pemimpin sebesar 79,6%. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku pemimpin yang ditunjukkan oleh Camat Karangbinangun masuk kategori cukup tinggi. Untuk selanjutnya diharapkan penerapan perilaku pemimpin di Kantor Kecamatan Karangbinangun Kabupaten Lamongan dapat lebih meningkatkan prestasi kerja pegawai.
2. Dari interpretasi data dapat diketahui bahwa tingkat prestasi kerja pegawai adalah sebesar 82,4%. Hal ini menunjukkan prestasi kerja Pejabat Struktural Kecamatan Karangbinangun termasuk kategori tinggi. Adanya dukungan dari seorang pemimpin yang ditunjukkan dengan perilaku kepemimpinannya diharapkan dapat memberi suatu dorongan bagi pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang menjadi kewajibannya. Dengan demikian prestasi pegawai di Kantor Kecamatan Karangbinangun Kabupaten Lamongan diharapkan pula dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji 1988. *Statistik, Jilid II*. Yogyakarta : Andi Offset
- dan Sri Suyati. 1993. *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- , 1995. *Perilaku Keorganisasian*, Jakarta : Dunia Pustaka
- Cribbin. 1990. *Kepemimpinan: Strategi Mengefektifkan Organisasi*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I*. Jakarta : Prenhallindo
- Dharma, Agus. 1986. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga
- Gibson, Ivancevich dan Donnelly. 1988. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga
- Hadi, Sutrisno. 1989. *Metodologi Research, Jilid I & II*. Yogyakarta: Andi Offset
- , 1995. *Metode Research untuk Penulisan Paper, Skripsi, Thesis dan Desertasi*. Yogyakarta: FE UGM
- Handayaniingrat, Suwarno. 1988. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta : Gita Karya
- Handoko, T.Hani. 1998. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, SP. Malayu. 1990. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- , 2000. *Manajemen Strategik*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Hassley, George. 1994. *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Saudara*. Jakarta: Djaya Sakti .
- Hersey, Paul dan Blanchard, Ken. 1995. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Kartono, Kartini. 1990. *Pengetahuan Metode Riset Sosial*. Bandung: CV. Mandar Maju
- , 1992. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: CV. Rajawali

- Kast, E., dan Rosenzweig, E., 1982. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Bina Aksara
- Koentjaraningrat. 1991. *Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: Gramedia
- Loedin, A. A. 1976. *Pengetahuan Dasar Penelitian*. Bandung: Sinar Baru
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Moenir, A.S. 1983. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kpegawatan*. Jakarta: PT. Gunung Agung
- Ndraha, Taliziduhu. 1987. *Desain Riset dan Tehnik Penyusunan Karya Tulis Ilmiah*. Jakarta: Bina Aksara
- Robbins, Stephens P. 1996. *Perilaku Organisasi, Jilid I : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo
- Siagian, Sondang P. 1985. *Proses Pengelolaan Pembangunan Nasional*. Jakarta: Gunung Agung
- , 1995. *Organisasi: Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: PT. Gunung Agung
- Siegel, Sidney. 1997. *Statistik Non Parametrik untuk Ilmu Sosial*. Jakarta: Gramedia
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofyan. 1995. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES
- Steers, Richard. 1995. *Efektifitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Strouss, G. dan Sayless, L. 1989. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sudjana. 1996. *Statistika I: Untuk Ekonomi dan Niaga*. Bandung: Tarsito
- Sugandha, Dam. 1986. *Kepemimpinan Dalam Adminitrasi*. Bandung: Penerbit Sinar Baru
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Supranto, J. 1994. *Metode Riset dan Aplikasinya didalam Riset Pemasaran*. Jakarta: FEUI
- Sutarto. 1998. *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press

Suyanto, Bagong, dkk. 1995. *Metode Penelitian Sosial*. Surabaya: Airlangga University Press

Thoha, Miftah. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Waluyo. 1989. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Rineka Cipta

Winardi. 1990. *Asas-asas Manajemen*. Bandung: CV. Mandar Maju



DAFTAR KUESIONER

**Tentang: Hubungan Antara Perilaku Pemimpin Dengan Prestasi Kerja
Pegawai**

(Suatu Studi di Kantor Kecamatan Karangbinangun Kabupaten Lamongan)

I. IDENTITAS PENULIS

Nama : Sumiatun
NIM. : 98-1197
Jur./Prog. Studi : Ilmu Administrasi/ Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Jember
Alamat : Putatbengah RT 01 RW 02 Karangbinangun Lamongan

II. PENGANTAR

Dalam rangka memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan sarjana strata satu (S1) pada Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Ilmu Administrasi Negara, FISIP, Universitas Jember dan untuk membuktikan kebenaran tentang apakah ada hubungan antara perilaku pemimpin dengan prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Karangbinangun Kabupaten Lamongan. Bersama ini penulis memohon dengan hormat, atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk membantu pencapaian tujuan yang penulis maksudkan di atas, dengan mengisi kuesioner/daftar pertanyaan yang penulis sediakan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dan kerahasiaan akan penulis jaga.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara meluangkan waktu untuk mengisi kuestoner ini, penulis mengucapkan terima kasih. Dan penulis memohon ma'af apabila ditemui kata-kata yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu/Saudara sekalian.

Hormat saya,

Penulis

III. IDENTITAS RESPONDEN

Nama/ inisial :

Umur :

Jabatan :

IV. KUESIONER

1. Perilaku Pemimpin

a) Perilaku Tugas

1) Dalam melaksanakan tugas pekerjaan, apakah Camat menetapkan terlebih dahulu segala apa yang berhubungan dengan tugas pekerjaan yang akan Bapak/Ibu/Saudara lakukan secara rinci?

A. Selalu B. Kadang-kadang C. Tidak pernah

2) Dalam melaksanakan tugas pekerjaan, apakah Camat menetapkan kapan dan dimana tugas pekerjaan yang akan Bapak/Ibu/Saudara lakukan?

A. Selalu B. Kadang-kadang C. Tidak pernah

3) Dalam melaksanakan tugas pekerjaan, apakah Camat memberikan penjelasan tentang ketetapan waktu/ batas waktu penyelesaian suatu tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab Bapak/Ibu/Saudara?

A. Selalu B. Kadang-kadang C. Tidak pernah

4) Dalam melaksanakan tugas pekerjaan, apakah Camat menerangkan tata cara pelaksanaan tugas pekerjaan yang akan Bapak/Ibu/Saudara lakukan?

A. Selalu B. Kadang-kadang C. Tidak pernah

5) Dalam melaksanakan tugas pekerjaan, apakah Camat melakukan pengawasan terhadap Bapak/Ibu/Saudara?

A. Selalu B. Kadang-kadang C. Tidak pernah

b) Perilaku Hubungan

1) Dalam melaksanakan tugas pekerjaan, apakah Camat melaksanakan komunikasi dua arah secara baik?

A. Selalu B. Kadang-kadang C. Tidak pernah

- 2) Dalam melaksanakan tugas pekerjaan, apakah Camat mendengarkan ide-ide Bapak/Ibu/Saudara untuk kebaikan bersama?
A. Selalu B. Kadang-kadang C. Tidak pernah
- 3) Dalam melaksanakan tugas pekerjaan, apakah Camat memberi fasilitas Bapak/Ibu/Saudara untuk menunjang tugas pekerjaan?
A. Selalu B. Kadang-kadang C. Tidak pernah
- 4) Dalam melaksanakan tugas pekerjaan, apakah Camat memberikan dukungan kepada Bapak/Ibu/Saudara dalam setiap pelaksanaan tugas pekerjaan?
A. Selalu B. Kadang-kadang C. Tidak pernah
- 5) Dalam melaksanakan tugas pekerjaan, apakah Camat membina hubungan yang harmonis dengan jalan berinteraksi dengan Bapak/Ibu/Saudara?
A. Selalu B. Kadang-kadang C. Tidak pernah
- 6) Dalam melaksanakan tugas pekerjaan, apakah Camat memberikan kesempatan kepada Bapak/Ibu/Saudara untuk mencapai kata sepakat dalam suatu musyawarah?
A. Selalu B. Kadang-kadang C. Tidak pernah

2. Prestasi Kerja Pegawai

a) *Kualitas Hasil Kerja Pegawai*

- 1) Dalam melaksanakan tugas pekerjaan, apakah hasil kerja Bapak/Ibu/Saudara selalu diperoleh dengan cara kerja sesuai dengan prosedur dan petunjuk pelaksanaan teknis seperti yang ada di kantor anda?
A. Selalu B. Kadang-kadang C. Tidak pernah
- 2) Dalam melaksanakan tugas pekerjaan, apakah hasil kerja Bapak/Ibu/Saudara selalu anda teliti ulang hasilnya sebelum hasil tersebut anda serahkan kepada pimpinan?
A. Selalu B. Kadang-kadang C. Tidak pernah

3) Dalam melaksanakan tugas pekerjaan, apakah hasil kerja Bapak/Ibu/Saudara selalu memenuhi kriteria kelengkapan sesuai dengan standar kerja yang berlaku?

A. Selalu B. Kadang-kadang C. Tidak pernah

4) Dalam melaksanakan tugas pekerjaan, apakah hasil kerja Bapak/Ibu/Saudara selalu memenuhi kriteria kerapian sesuai standar kerja yang berlaku?

A. Selalu B. Kadang-kadang C. Tidak pernah

b) Kuantitas Hasil Kerja Pegawai

1) Apakah hasil kerja Bapak/Ibu/Saudara (seperti laporan ataupun tugas lainnya), selalu dapat anda selesaikan tepat dengan jadwal waktu yang telah ditetapkan?

A. Selalu B. Kadang-kadang C. Tidak pernah

2) Apakah Bapak/Ibu/Saudara selalu melaksanakan program kerja sesuai dengan target yang telah ditentukan?

A. Selalu B. Kadang-kadang C. Tidak pernah

3) Apakah hasil kerja Bapak/Ibu/Saudara (seperti laporan ataupun tugas lainnya) secara kuantitas selalu ada peningkatan pada setiap bulannya?

A. Selalu B. Kadang-kadang C. Tidak pernah

Tabel P. Tabel Harga-harga Kritis r_s Koefisien Korelasi Ranking Spearman^{*)}

N	Tingkat Signifikansi (tes satu-sisi)	
	.05	.01
4	1.000	
5	.900	1.000
6	.829	.943
7	.714	.893
8	.643	.833
9	.600	.783
10	.564	.746
12	.506	.712
14	.456	.645
16	.425	.601
18	.399	.564
20	.377	.534
22	.359	.508
24	.343	.485
26	.329	.465
28	.317	.448
30	.306	.432

Disadur dari Olds, E.G 1938. *Distributions of Sums of squares of rank differences for small numbers of individuals*. Ann. Math. Statist, 9, 133 - 148, dan dari Olds, E.G, 1949 *The 5% significance levels for sum of squares of rank differences and a correction*. Ann. Math. Statist, 20, 117 - 118, dengan izin penulis dan penerbit.

Tabel B. Tabel Harga-harga Kritis t^{*)}

df	Tingkat signifikansi untuk tes satu-sisi					
	.10	.05	.025	.01	.005	.0005
	Tingkat signifikansi untuk tes dua-sisi					
	.20	.10	.05	.02	.01	.001
1	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657	636.619
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	31.598
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	12.941
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	8.610
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	6.859
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	5.959
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	5.405
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	5.041
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	4.781
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	4.587
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	4.437
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	4.318
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	4.221
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	4.140
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	4.073
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	4.015
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	3.965
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	3.922
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	3.883
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	3.850
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	3.819
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	3.792
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	3.767
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	3.745
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	3.725
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	3.707
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	3.690
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	3.674
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	3.659
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	3.646
40	1.303	1.684	2.031	2.423	2.704	3.551
60	1.226	1.671	2.000	2.390	2.660	3.460
120	1.289	1.658	1.980	2.358	2.617	3.373
∞	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576	3.291

^{*)} Tabel B diringkaskan dari Tabel III dalam Fisher dan Yates: *Statistical tables for biological, agricultural, and medical research*, diterbitkan oleh Oliver and Boyd Ltd. Edinburgh, dengan izin dari para penulis dan penerbit.



- 1. ...
- 2. ...
- 3. ...
- 4. ...



PROPOSAL
 ...
 ...





DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER
LEMBAGA PENELITIAN

Alamat : Jl. Kalimantan No. 37 Telp. (0331) 337818, 339385 Fax. (0331) 337818 Jember 68121
E-mail : lemit_unej@jember.telkom.net.id

Nomor : 119/J25.3.1/PL.5/2003
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Ijin melaksanakan Penelitian

08 Februari 2003

Kepada : Yth. Kepala Badan Kesatuan Bangsa
Dan Perlindungan Masyarakat
Pemerintah Kabupaten Lamongan
di -

LAMONGAN

Memperhatikan surat pengantar dari Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember No. 0564/J25.1.2/PL.5/2003 tanggal 06 Februari 2003, perihal ijin penelitian mahasiswa :

Nama / NIM : SUMIATUN / 98-1197
Fakultas/Jurusan : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik / Ilmu Administrasi Negara
Alamat : Putatbengah RT.01 / RW.02 Kr. Binangun Lamongan.
Judul Penelitian : Hubungan Antara Perilaku Pemimpin Dengan Prestasi Kerja Bawahan (Suatu Studi Di Kantor Kec. Kr.Binangun Kabupaten Lamongan).
Lokasi : Kantor Kec. Kr. Binangun Kabupaten Lamongan.
Lama Penelitian : 1 (satu) bulan

maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul di atas.

Demikian atas kerjasama dan bantuan Saudara disampaikan terima kasih.



a.n. Ketua,
Sekretaris

Didik Sulistyanto
agr. Didik Sulistyanto
NIP. 131 792 232

Tembusan Kepada Yth. :

1. Sdr. Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember
2. Mahasiswa ybs.
3. Arsip.

2002, Perihal persetujuan

Anggaran

tanggal 19 Agustus s/d 30

bersangkutan dan surat

L.5/2003 perihal

penelitian ;

y/ penelitian oleh

Anggaran Dengan Prestasi Kerja

2003

nyataan-pernyataan telah

menghina agama, bangsa

ditentukan tersebut

pada Pejabat Pemerintah

Penelitian tersebut yang

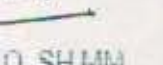
pelaksanaan Survey

di Lamongan

ONGAN

TUAN BANGSA

ONGAN



O. SHMM

Kat I

775



PEMERINTAH KABUPATEN LAMONGAN
KECAMATAN KARANGBINANGUN

Jl. Raya Karangbinangun No. 22 ☎(0322) 311423

E-mail : karangbinangun @lamongan.go.id

KARANGBINANGUN 62293

SURAT KETERANGAN

NOMOR : 072/182/413.339/2003

Berdasarkan surat Bupati Lamongan tanggal, - Pebruari 2003 Nomor : 072/23/413.401/2003 perihal Persetujuan untuk melakukan survey/penelitian.

Bersama ini diberitahukan bahwa :

N a m a : SUMIATUN
Pekerjaan : Mahasiswa UNEJ
Alamat : Desa Putatbangah RT / RW. 01 / 02 Kecamatan Karangbinangun
Kabupaten Lamongan

Telah melakukan survey/penelitian di Kantor Kecamatan Karangbinangun dengan thema / judul : "HUBUNGAN ANTARA PRILAKU PEMINPIN DENGAN PRESTASI KERJA BAWAHAN ", mulai tanggal 17 Pebruari s/d 17 Maret 2003.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Karangbinangun, tgl, 21 Maret 2003



Drs. HANNY HANDONO WARIH, MM

Pembina

NIP. 510 108 235