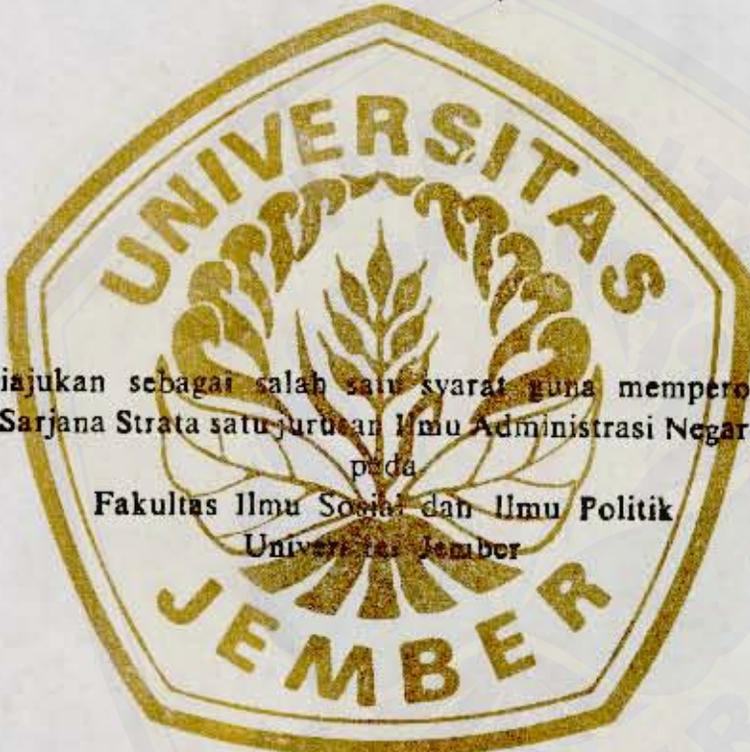




**HUBUNGAN ANTARA PERILAKU KEPEMIMPINAN CAMAT
DENGAN PRESTASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR
KECANTAN MAYANG KABUPATEN DATI II JEMBER**

(SKRIPSI)



Diajukan sebagai salah satu syarat guna memperoleh
Sarjana Strata satu jurusan Ilmu Administrasi Negara
pada
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Jember

Oleh

Andy Nur Husain

95010201184

Pembimbing:

Prof. Drs. H. Toekidjan Ps

Asisten Pembimbing:

Drs. Abdul Kholiq Azhari, Msi

5

Asal	11/01/08	Kelas
Terima Tgl:	29 SEP 2000	352.005
No. Induk:	1022978	HUS h

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER**

2000

PENGESAHAN

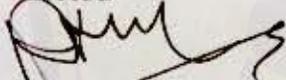
Diterima dan Dipertahankan Di Depan Team Penguji Skripsi
Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelara Sarjana Strata Satu (S1)

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

Pada

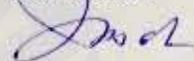
Hari : Rabu
Tanggal : 6 September 2000
Pukul : 10.00 WIB

Ketua



Drs. R. Kemal Widjadi, SU
NIP. 130 239 041

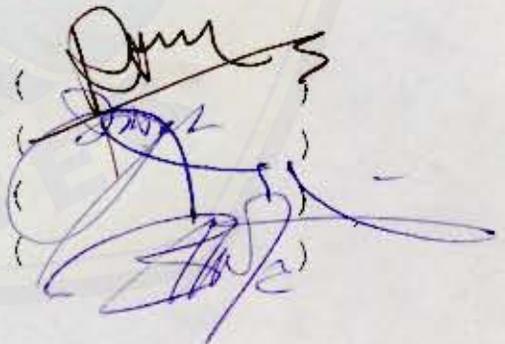
Sekretaris



Drs. A. Kholiq A, MSi
NIP. 131 832 305

Anggota,

Drs. R.K. Widjadi, SU
Drs.A. Kholiq A, MSi
Drs. Soenarjo Dw
Drs. Budiyono, MSi



Mengetahui

a.n. Dekan

Pembantu Dekan I

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Drs. Umaidi Radi, MA
NIP. 130 239 059

MOTTO

Disambutnya ilmu dengan amal perbuatan, kalau ada yang demikian maka ilmu itu menetap dan apabila tidak maka ilmu itu pergi berlalu.

(Ihya'Ulumudin)

Demikianlah perumpamaan-perumpamaan itu telah Kami berikan kepada manusia, tapi tidaklah dapat memikirkannya kecuali orang yang berilmu.

(Al-Ankabut 42)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

Ayah dan Ibundaku Bapak/Ibu Drs. Dakwan Ali yang selalu memberi do'a, bimbingan, dorongan spiritual dan material yang tiada henti-hentinya.

Mbak Elly,SP dan Mas Udin,SP juga adikku tersayang Deny Nur Alfia yang selalu memberi keceriaan, semoga kita selalu sukses dalam melangkah meraih cita-cita.

Adikku Siti Robi'ah yang menyayangi dalam suka dan duka Dalam menempuh kehidupan ini.

Almamater,

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat ALLAH SWT atas berkat limpahan Rahmat, Taufik dan Hidayah-Nya, tugas penyusunan skripsi dengan judul : **HUBUNGAN ANTARA PERILAKU KEPEMIMPINAN CAMAT DENGAN PRESTASI KERJA PEGAWAI**, guna memenuhi salah satu persyaratan untuk mendapatkan gelar Sarjana Sosial Strata Satu (S1) pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember ini dapat terselesaikan.

Berbagai dukungan dan bantuan dari banyak pihak sangat berharga dan berarti dalam penyusunan skripsi ini. Untuk itu penulis sampaikan rasa terima kasih yang tulus dan setinggi-tingginya, terutama kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda yang senantiasa mengiringi langkah ananda dengan taburan do'a, perhatian dan pengorbanan serta kasih sayang,
2. Bapak Prof. Drs. H. Toekidjan Ps, selaku dosen pembimbing dan Bapak Drs. M. Abdul Kholiq Ashari, Msi selaku asisten dosen pembimbing yang dengan begitu sabar dan penuh perhatian memberikan petunjuk, bimbingan dan dorongan yang sangat berarti dalam penyusunan skripsi ini,
3. Bapak Prof. Drs. H. Bariman, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember,
4. Bapak Drs. Agus Budihardjo, MA selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember,
5. Bapak Drs. Boediono, Msi selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember,
6. Bapak Camat Mayang beserta Staf aparatnya selaku tuan rumah dalam penelitian guna penyusunan skripsi,
7. Bapak/Ibu Dosen dan asisten beserta segenap unsur civitas akademika di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember,

8. Saudara-saudara pengurus Badan Perwakilan Mahasiswa (BPM) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember periode 1997/1998,
9. Rekan-rekan di AN angkatan '95, Khususnya buat Sunaryanto, Sony, Milda Santy, Paryanto, Hamo, Zuhri, Erni, Agus, Eka, Andi, Arif, Betty, Suhartini, Yuana, Sugeng, Gede, Dewi dan Dewi, viva AN '95,
10. Teman-teman di **KB - BES : Samin, Jeboh, Beben, Emon, Ridho, Penthol**, Lupi, Atik, Dina, Ririn, Mimin, Bg, Memby, Thole, Eko Gondrong, Tanti, Yunik serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa tidak banyak yang bisa dilakukan untuk membalas budi kebaikan yang begitu besar. Semoga ALLAH SWT membalaskan budi baik tersebut dengan balasan yang lebih baik.

Penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu saran dan kritik yang membawa kemajuan sangat diharapkan. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak. Semoga ALLAH SWT memberkati dan meridloi apa yang menjadi harapan kita semua. Amien..

Jember, Agustus 2000

Penulis

DAFTAR ISI

	Hal.
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN MOTTO	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Dan Kegunaan Penelitian	12
1.3.1 Tujuan Penelitian	12
1.3.2 Kegunaan Penelitian	13
1.4 Konsepsi Dasar	13
1.4.1 Konsep Perilaku Pemimpin (X)	15
1.4.1.1 Struktur Tugas (X1)	17
1.4.1.2 Tenggang Rasa (X2)	18
1.4.2 Konsep Prestasi Kerja Pegawai (Y)	19
1.4.2.1 Efektivitas (Y1)	21
1.4.2.2 Efisiensi (Y2)	22
1.4.2.3 Kreativitas (Y3)	23
1.4.3 Teori (Hubungan Antara Perilaku Pemimpin Dengan Prestasi Kerja Pegawai)	23
1.5 Hipotesis	25
1.6 Definisi Operasional	27
1.6.1 Operasionalisasi Variabel Pengaruh (X) Yaitu Perilaku Pemimpin	27
1.6.1.1 Struktur Tugas (X1)	28

1.6.1.2	Tenggang Rasa (X2)	28
1.6.2	Operasionalisasi Variabel Terpengaruh (Y) Yaitu	
	Prestasi Kerja Pegawai	29
1.6.2.1	Efektivitas (Y1)	29
1.6.2.2	Efisiensi (Y2)	30
1.6.2.3	Kreativitas (Y3)	31
1.7	Metode Penelitian	31
1.7.1	Penentuan Populasi	32
1.7.2	Metode Penentuan Sampel	32
1.7.3	Metode Pengumpulan Data	33
1.7.4	Metode Analisis Data	34
BAB II	: DESKRIPSI DAERAH PENELITIAN	38
2.1	Pengantar	38
2.2	Keadaan Geografis	39
2.3	Keadaan Pegawai Kecamatan Mayang	39
2.4	Struktur Organisasi Wilayah Kecamatan Mayang	44
BAB III	: PENYAJIAN DATA VARIABEL PENELITIAN	52
3.1	Pengantar	52
3.2	Variabel Pengaruh (X)	53
3.2.1	Struktur Tugas (X1)	53
3.2.2	Tenggang Rasa (X2)	55
3.3	Variabel Terpengaruh (Y)	59
3.3.1	Efektivitas (Y1)	59
3.3.2	Efisiensi (Y2)	61
3.3.3	Kreativitas (Y3)	63
BAB IV	: ANALISIS DATA DAN INTERPRETASI DATA	67
4.1	Pengantar	67

4.2 Penentuan Nilai Rank	67
4.2.1 Variabel Pengaruh (X), Yaitu Perilaku Kepemimpinan Camat	68
4.2.2. Variabel Terpengaruh (Y) Yaitu Prestasi Kerja Pegawai	69
4.3 Perhitungan Korelasi	70
4.3.1 Perhitungan Antara Variabel Pengaruh (X) dan Variabel Terpengaruh (Y)	71
4.3.2 Menentukan Nilai T_x dan T_y	72
4.3.3 Menentukan Nilai X^2 dan Y^2	73
4.3.4 Menghitung Koefisien Korelasi (r_s) Variabel X dan Variabel Y	75
4.4 Interpretasi Data Tentang Perilaku Kepemimpinan Camat Dengan Prestasi Kerja Pegawai	77
 BAB V : PENUTUP	 80
5.1 Kesimpulan	80
5.2 Saran	81
 DAFTAR PUSTAKA	 82
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Hal
TABEL I : Program Kerja Kantor Kecamatan Mayang dan Realisasinya Tahun Anggaran 1998/1999	7
TABEL II : Data Pegawai Kantor Kecamatan Mayang Berdasarkan Tingkat Golongan Per-April Tahun 2000	40
TABEL III : Data Pegawai Kantor Kecamatan Mayang Berdasarkan Tingkat Pendidikan	41
TABEL IV : Data Pegawai Kantor Kecamatan Mayang Bulan April Tahun 2000	42
TABEL V : Data Pegawai Kantor Kecamatan Mayang Berdasarkan Masa Kerja Per-April Tahun 2000	43
TABEL VI : Data Jawaban Responden Terhadap Indikator Struktur Tugas (X1)	54
TABEL VII : Data Jawaban Responden Terhadap Indikator Tenggang Rasa (X2)	56
TABEL VIII : Total Skor Jawaban Responden Terhadap Variabel Perilaku Kepemimpinan (X)	58
TABEL IX : Data Responden Terhadap Indikator Efektivitas (Y1)	60
TABEL X : Data Responden Terhadap Indikator Efisiensi (Y2)	62

TABEL XI : Data Responden Terhadap Indikator Kreativitas (Y3)	64
TABEL XII : Total Skor Jawaban Responden Terhadap Variabel Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y)	66
TABEL XIII : Data Penentuan Nilai Rank Dari Variabel Pengaruh (X)	68
TABEL XIV : Data Penentuan Nilai Rank Dari Variabel Terpengaruh (Y)	69
TABEL XV : Tabel Kerja Untuk Mencari Korelasi Antara Variabel X Dan Variabel Y	71
TABEL XVI : Nilai T_x	72
TABEL XVII : Nilai T_y	72
TABEL XVIII : Prosentase Jawaban Responden Terhadap Variabel Perilaku Kepemimpinan Camat (X)	78
TABEL XIX : Prosentase Jawaban Responden Terhadap Variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y)	79

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.

Tujuan dari pelaksanaan tugas dan pekerjaan sebenarnya adalah untuk mencapai hasil kerja dari masing-masing pegawai. Perwujudan dari hasil kerja oleh pegawai inilah yang disebut dengan prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu untuk mewujudkan tercapainya hasil yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan maka diperlukan kemampuan dan kemauan dari masing-masing pegawai yang pada akhirnya akan menciptakan prestasi kerja. Prestasi kerja yang baik oleh pegawai tentunya dapat meningkatkan prestasi kerja pada organisasinya secara keseluruhan. Seperti yang dikemukakan oleh George Hassley (1987 :49) : "Hanyalah dengan prestasi kerja yang baik sehingga segala tujuan organisasi akan terlaksana dan dapat tercapai dengan berdaya guna dan berhasil guna".

Penumbuhan prestasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor baik yang ada diluar maupun didalam lingkungan kerja. Seperti yang dikemukakan oleh T. Hari Handoko (1998 : 137) yang memberikan kriteria diluar lingkungan kerja yakni : "Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya". Berdasarkan dari faktor-faktor itu tadi maka apabila ada salah satu atau beberapa faktor yang mengganggu maka dapat menimbulkan terhambatnya suatu ukuran prestasi kerja pegawai sehingga sasaran yang dicapai kurang optimal.

Kegagalan prestasi kerja selain dari faktor diluar lingkungan kerja maka faktor dari dalam lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap ukuran prestasi kerja pegawai. Faktor kegagalan yang terjadi dari dalam lingkungan kerja Andrew Leigh (1991 : 33) memberikan alasan-alasan

sebagai berikut :

"Disamping kegagalan karena sasaran yang tidak jelas, penilaian prestasi dapat pula gagal karena berbagai alasan :

- 1. Pengaturan keseluruhan proses yang tidak memadai.**
- 2. Komunikasi yang buruk.**
- 3. Tiadanya komitmen oleh setiap orang.**
- 4. Keengganan manager untuk memperkenalkan sesuatu yang dirasa dapat mengganggu hubungan yang menyenangkan antara atasan dengan bawahan.**
- 5. Tidak ada standar prestasi yang jelas dan disepakati.**
- 6. Karyawan mungkin memandang skema ini tidak adil, tidak obyektif, dimaksudkan untuk menjatuhkan dan bukan untuk mengembangkan mereka.**
- 7. Tidak memberikan apa yang sesungguhnya diinginkan karyawan, seperti pengembangan pribadi, gaji, promosi, penghargaan, kepuasan kerja dan sebagainya".**

Berdasarkan pada pernyataan di atas maka faktor kepemimpinanlah yang paling dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena keberhasilan dari pelaksanaan tugas dan pekerjaan oleh pegawai sebenarnya tidak terlepas dari tanggung jawab seorang pemimpin dalam membimbing dan mengarahkan bawahannya dalam pencapaian tujuan. Suad Husnan (1984 : 123) juga mengemukakan : "Dengan demikian maka penilai akan membandingkan suatu faktor, misalnya kepemimpinan, dari seorang karyawan, dengan karyawan-karyawan pembanding tersebut, untuk menentukan dengan karyawan pembanding mana, kepemimpinan karyawan yang dinilai paling mendekati". Dalam pernyataan ini telah memberikan kesimpulan bahwa faktor kepemimpinanlah yang mendekati pada pemenuhan prestasi kerja pegawai pada organisasi.

Begitu pentingnya pemimpin dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara berhasil guna dan berdaya guna oleh Miftah Thoha (1983 : 1) dikatakan bahwa ; " Organisasi akan berhasil bahkan gagal sebagian besar

ditentukan pimpinan dan pimpinan yang bertanggungjawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan". Demikian juga yang diungkapkan oleh Sondang P. Siagian (1990 : 34) bahwa : " Sukses tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan diantaranya tergantung dengan cara-cara pimpinan yang dipraktekkan oleh atasannya". Pegawai di kantor Kecamatan Mayang Kabupaten Dati II Jember, tentunya memegang peranan yang sangat penting dalam tercapainya tujuan organisasi pemerintahan. Hal ini mengingat bahwa pegawai negeri di kantor Kecamatan Mayang Kabupaten Dati II Jember tergolong sebagai pegawai negeri sipil daerah. Hal ini dipertegas oleh Soewarno Handayani (1986 : 150) yang menyatakan bahwa pegawai negeri sipil daerah adalah :

"Mereka yang bekerja dan digaji pada pemerintah daerah otonom yang dalam hal ini pegawai negeri sipil yang bekerja di Daerah Tingkat I sampai dengan Daerah Tingkat II yang termasuk didalam wilayah kecamatan".

Dari rumusan di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai kantor Kecamatan Mayang Kabupaten Jember termasuk pegawai negeri sipil Daerah. Untuk mewujudkan tercapainya hasil yang sesuai dengan tujuan yakni kelancaran dalam pelaksanaan tugas pemerintah dan pembangunan di wilayahnya, maka diperlukan kemampuan dan kemauan dari masing-masing pegawai yang pada akhirnya akan menciptakan hasil prestasi kerja. Prestasi kerja yang baik oleh para pegawai tentunya dapat meningkatkan prestasi kerja organisasinya secara keseluruhan. Seperti yang dikemukakan oleh George Hassley (1987 : 49) : "Hanyalah dengan prestasi kerja yang baik sehingga segala tujuan organisasi akan terlaksana dan dapat tercapai dengan berdaya guna dan berhasil guna".

Sebagai wilayah administrasi pemerintahan tingkat bawah dalam

sistem pemerintahan R.I. kedudukan pemerintah kecamatan akan menempati posisi yang penting sebagai muara dari berbagai kebijaksanaan dari Pusat maupun dari Daerah. Dari data dan informasi yang penulis peroleh di lokasi terlihat bahwa prestasi kerja pegawai masih belum mencapai target. Dengan demikian prestasi kerja di kantor Kecamatan Mayang Kabupaten Dati II Jember haruslah dapat diwujudkan agar pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan dapat berjalan dengan lancar. Oleh karena itu agar dapat mengukur prestasi kerja pegawai di kantor Kecamatan Mayang, Kabupaten Dati II Jember ini perlu adanya beberapa indikator yang dapat menentukan ukuran prestasi kerja. Seperti yang telah dikemukakan oleh Sondang P. Siagian (1983 : 273) bahwa : "Efisiensi, efektifitas, produktifitas, daya kreativitas dan cara yang inovatif adalah beberapa hal yang penting yang merupakan indikator penting dalam mengukur prestasi kerja".

Dari masing-masing indikator tersebut di atas penulis hanya mempergunakan efektifitas, efisiensi dan kreativitas sebagai ukuran indikator dalam mengukur prestasi kerja. Sebab dengan ketiga indikator ini penulis sudah menganggap mewakili dari ukuran prestasi kerja pegawai. Dalam hal ini yang penulis maksud dengan pegawai adalah semua pegawai negeri yang ada di kantor Kecamatan Mayang Kabupaten Dati II Jember.

Hasil pengamatan yang penulis lakukan di lokasi penelitian masih terlihat bahwa prestasi kerja yang dimiliki oleh pegawai menunjukkan belum memenuhi target yang diharapkan yaitu 100% terhadap realisasi dari hasil program kerja kantor kecamatan tersebut. Hal ini dapat dilihat dari tingkat efektifitas, efisiensi dan kreativitas pegawai dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya sehingga dapat mengakibatkan lemahnya tingkat prestasi kerja pegawai. Sebagai contoh terjadi keterlambatan waktu dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan sehingga kualitas kerja pegawai

yang pada akhirnya menjadi salah satu faktor penghambat bagi pencapaian prestasi kerja pegawai di kantor Kecamatan Mayang, Kabupaten Dadi II Jember. Dari faktor itu tadi penulis melihat perlu adanya tehnik/pola perilaku kepemimpinan dalam meningkatkan efektifitas, efisiensi dan kreativitas kerja pegawai.

Begitu pentingnya peranan kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin dalam meningkatkan prestasi kerja oleh Sondang P. Siagian (1986 : 2) dikatakan bahwa :

"Kepemimpinan adalah suatu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain yang lazim disebut dengan bawahan, demi peningkatan prestasi kerja individu dalam organisasi yang pada gilirannya dapat membangkitkan prestasi kerja organisasi sebagai keseluruhan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan".

Dalam pengerian yang lain R. Achmat Rustandy (1987 : 40) juga memberikan definisi tentang kepemimpinan yang efektif sebagai berikut :

"Pemimpin yang paling efektif adalah mereka yang paling mampu menggerakkan anak buahnya untuk mencapai tujuan organisasi dan tujuan pribadinya, pemimpin itu mampu menyumbangkan antara prestasi kerja anak buahnya dengan imbalan yang diberikan kepadanya".

Dari kedua pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pemimpin memegang peranan yang sangat penting dalam menggerakkan dan mempengaruhi anak buahnya kearah tujuan peningkatan prestasi kerja organisasi, namun demikian bukan berarti bahwa peran pegawai/bawahan tidak penting. Hal ini mengingat dalam suatu organisasi selain ada unsur pimpinan juga ada unsur bawahan yang terjalin dalam suatu kerja sama

untuk mencapai tujuan, sesuai dengan pengertian organisasi sebagai persekutuan antara dua orang atau lebih dalam menjalin kerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Untuk lebih jelasnya pengertian organisasi menurut Sondang P. Siagian (1989 : 3) adalah sebagai berikut :

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

Mengacu pada pengertian di atas jelas bahwa adanya tujuan bersama merupakan alasan dibentuknya suatu organisasi dimana dalam pencapaian tujuan tersebut dituntut adanya ketepatan baik dalam sasaran maupun waktu dalam pelaksanaannya.

Dalam tehnik kepemimpinan seorang pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan/keahlian tertentu dalam satu atau beberapa bidang. Hal itu diperlukan agar sebagai pemimpin dapat mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktifitas-aktifitas dalam pencapaian suatu tujuan. Oleh karena itu yang paling penting adalah pribadi pemimpin dan bentuk kepemimpinan seseorang, apakah sesuai dengan kepentingan bagi organisasi dalam kondisi dan situasi tertentu.

Kemampuan dan intekektual yang tinggi yang dimiliki oleh pemimpin ini harus mampu memberikan peraturan, perintah/instruksi disamping menerima pesan-pesan dan informasi dari lingkungan organisasi atau para bawahannya.

Dari semua kegiatan administrasi pemerintahan kantor Kecamatan Mayang Kabupaten Dati II Jember yang dilaksanakan oleh perangkat/pegawai kantor Kecamatan Mayang ini memerlukan tanggung jawab dalam

melaksanakan tugas dan pekerjaannya serta adanya hubungan kerja sama yang baik diantara semua pegawai agar tercipta dan terlaksana kegiatan-kegiatan administrasi pemerintahan kecamatan ini dengan baik dan lancar sesuai yang diharapkan yaitu tercapainya semua program kerja kantor Kecamatan Mayang. Hal ini mengingat kerja sama sesama pegawai kantor Kecamatan Mayang sangat menentukan dalam suksesnya pelaksanaan tugas-tugas kantor kecamatan dan juga dalam kerjanya akan tercipta pola hubungan yang harmonis. Pola hubungan kerja yang harmonis harus dapat tercipta oleh semua pegawai kantor Kecamatan Mayang ini. Pimpinan (Camat) harus dapat memprakarsai dalam menciptakan pola kerja sama yang harmonis diantara semua pegawai kantor kecamatan tersebut. Namun dari itu semua Camat sebagai pimpinan di wilayahnya juga tidak boleh terpedaya oleh keharmonisan tanpa adanya kegiatan pengawasan pegawai dan menumbuhkan tanggung jawab yang tinggi terhadap semua tugas pekerjaan kepada semua pegawai kantor Kecamatan Mayang.

Berangkat dari uraian di atas, ternyata selama penulis mengadakan penelitian telah menemukan masalah dimana pegawai kantor Kecamatan Mayang terkadang masih kurang memiliki tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Kemudian ada beberapa personel/pegawai yang kurang dapat diajak kerja sama dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Dari hal semacam itu penulis dapat memberikan contoh dalam melaporkan hasil program kerja kantor Kecamatan dan realisasinya dalam satu periode tahun anggaran 1998/1999 seperti pada tabel berikut :

dimana rata-rata kurang lebih 78% dimana sudah dapat dikatakan baik namun prestasi kerja masih belum memenuhi tercapainya target yang diharapkan. Melihat fenomena diatas maka perlu adanya penerapan pola kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi dan situasi yang ada.

Dari fenomena yang ada di lokasi penelitian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap perilaku kepemimpinan Struktur Tugas (Initiating Structure) dan perilaku kepemimpinan Tenggeng Rasa (Consideration) yang dilakukan oleh Camat dalam kaitannya dengan prestasi kerja pegawai di lingkungan kantor Kecamatan Mayang , Kabupaten Dati II Jember. Berdasarkan dari uraian di atas maka penulis mengambil judul tentang : **"Hubungan Antara Perilaku Kepemimpinan Camat Dengan Prestasi Kerja Pegawai di kantor Kecamatan Mayang, Kabupaten Dati II Jember"**.

Disamping latar belakang permasalahan yang sudah diungkapkan di atas maka penulis juga perlu mengungkapkan tentang alasan pemilihan lokasi penelitian sebagai berikut :

1. Lokasi penelitian tidak terlalu jauh dari tempat tinggal penulis dan sarana transportasi mudah dijangkau sehingga tidak terlalu banyak memakan waktu dan biaya.
2. Data yang berkenaan dengan penelitian di atas cukup banyak tersedia baik dalam referensi perpustakaan maupun data lapangan yang memungkinkan penulis lebih mudah dalam melakukan penelitian.

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam suatu penelitian adalah sangat penting, karena dalam perumusan masalah secara tegas akan dapat menjelaskan

suatu gambaran yang jelas dan tegas akan suatu permasalahan yang sesuai dengan variabel-variabel yang ditampilkan. Sebelum merumuskan masalah terlebih dahulu penulis akan memberikan batasan masalah itu sendiri.

Menurut Sugiyono (1994 : 36-38) memberikan pengertian masalah sebagai berikut :

"Terdapat tiga bentuk masalah penelitian, yaitu, (1) permasalahan deskriptif, berkenaan dengan variabel mandiri tanpa membuat perbandingan dan menghubungkan... (2), permasalahan komparatif, bersifat membandingkan keberadaan suatu variabel pada dua sampel atau lebih... (3), permasalahan asosiatif, bersifat menghubungkan dua variabel atau lebih, permasalahan ini terdapat tiga macam yaitu hubungan simetris, hubungan kausal, dan interaktif."

Berdasarkan pada pengertian di atas maka penulis menggunakan penelitian yang bersifat deskriptif yang berkenaan dengan variabel mandiri tanpa membuat perbandingan dan menghubungkan variabel-variabel tersebut. Penelitian yang bersifat deskriptif ini hanya menggambarkan variabel-variabel dalam penelitian yang dapat diukur dengan tingkat prosentase dari masing-masing variabel penelitian. Berdasarkan uraian tersebut diatas yang menjadi masalah pada kantor Kecamatan Mayang, Kabupaten Dati II Jember adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada korelasi yang signifikan antara perilaku kepemimpinan (Camat) dengan prestasi kerja pegawai di kantor Kecamatan Mayang, Kabupaten Dati II Jember.
2. Seberapa besar perilaku kepemimpinan (Camat) yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Mayang Kabupaten Dati II Jember.

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Dalam kaitannya dengan tujuan penelitian maka penulis mengemukakan pendapat Sutrisno Hadi (1986 : 6), bahwa :

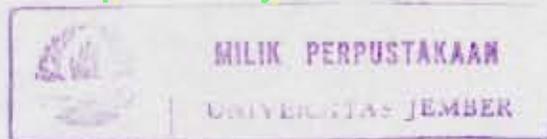
"Suatu reseach, khususnya dalam ilmu empirik, pada umumnya bertujuan untuk mengembangkan atau menguji kebenaran suatu pengetahuan. Menemukan berarti berusaha mendapatkan sesuatu untuk mengisi kekosongan atau kekurangan. Mengembangkan berarti memperluas dan menggali yang lebih dalam lagi apa yang sudah ada, sedang menguji kebenaran dilakukan jika apa yang sudah ada masih atau menjadi diragu-ragukan kebenarannya "

Berdasarkan pendapat di atas maka jelas bahwa dalam mengadakan penelitian baik yang bersifat menguji kebenaran maupun untuk mengembangkan suatu ilmu pengetahuan selalu mempunyai tujuan yang jelas. Dengan demikian sesuai dengan permasalahan yang ada maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Menganalisis korelasi antara perilaku kepemimpinan Camat dengan prestasi kerja pegawai di kantor Kecamatan Mayang, Kabupaten Dati II Jember.
- Untuk mengetahui bagaimana penerapan perilaku kepemimpinan Camat di Kantor Kecamatan Mayang Kabupaten Dati II Jember.
- Untuk mengetahui prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Mayang Kabupaten Dati II Jember.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian yang diperoleh dari penelitian ini diantaranya :



1. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi informasi bagi para pemimpin struktural di Pemerintah Daerah Kabupaten Dati II Jember khususnya di kantor Kecamatan Mayang.
2. Untuk menambah wawasan dan pengalaman bagi penulis dalam mempraktekkan teori yang penulis terima selama di bangku kuliah
3. Diharapkan dapat memberikan kegunaan akademis yaitu sebagai bahan tambahan referensi dan bahan kepustakaan bagi para mahasiswa.

1.4 Landasan Teori.

Tunsur penelitian yang paling besar peranannya dalam penelitian adalah teori, karena dengan unsur teori inilah peneliti mencoba menerangkan fenomena sosial yang menjadi pusat perhatian. Menurut Kerlinger yang dikutip oleh Effendi (1995 : 37) mendefinisikan : "Teori adalah serangkaian asumsi, konsep, konstruk, definisi dan proposisi untuk menerangkan suatu fenomena sosial secara sistematis dengan cara merumuskan hubungan antar konsep". Berkaitan dengan istilah konsep, Effendi (Ibid : 35-36) menyebutkan bahwa :

"...konsep, yakni istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak: kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian. Konsep adalah abstraksi mengenai suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah karakteristik kejadian, keadan, kelompok, atau individu tertentu".

Pada bagian ini penulis akan menguraikan tentang pangertian kepemimpinan, beberapa pendekatan kepemimpinan dan teori yang akan diginakan pada penelitian ini.

1.4.1 Pengertian Kepemimpinan.

Para ahli, seperti Stogdill (1950), Fiedler (1967), William G. Scott (1962), Sharma (1982), Hollander (1978), dan Harsey dan Balnchard (1995), pada umumnya berpendapat bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi. Misalnya menurut Stogdill yang dikutip oleh Sutarto (1998 : 13) mendefinisikan " Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan sekelompok orang yang teroganisir dalam usaha mereka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan".

1.4.1.1 Pendekatan Kepemimpinan.

Para ahli dalam merumuskan pendekatan kepemimpinan demikian beragam, misalnya Fred Luthans yang dikutip oleh Sutarto (1998 : 29) mengemukakan pendekatan kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Teori Kepemimpinan Sifat
2. Teori Kepemimpinan Kelompok dan Pertukaran
3. Teori Kepemimpinan Situasional
4. Teori Kepemimpinan "Path-Goal"
5. Pendekatan Kepemimpinan Belajar Sosial

Menurut Stoner (ibid :32), pendekatan kepemimpinan dibedakan 5 macam, yaitu :

1. Pendekatan Sifat
2. Pendekatan Pelilaku
3. Pendekatan Kontingensi
4. Pendekatan Kepemimpinan "Path-Goal"
5. Teori Kepemimpinan Siklus Kehidupan

Sedangkan menurut Sharma (ibid :33-34), terdapat 9 macam pendekatan kepemimpinan, yaitu :

1. Pendekatan Sifat
2. Pendekatan Perilaku
3. Managerial Grid
4. Pendekatan Situasional
5. Pendekatan Kontingensi dari Fiedler
6. Model tiga dimensi pemimpin yang efektif dan Teori Kepemimpinan Situasional
7. Teori Siklus Kehidupan
8. Teori "Path-Goal"
9. Model Kepemimpinan Terpadu

Dari ketiga pendekatan kepemimpinan tersebut, Sutarto (1998 : 38) berkesimpulan, pada garis besarnya terdapat 4 macam pendekatan kepemimpinan, yaitu :

- a. Pendekatan Sifat
- b. Pendekatan Perilaku
- c. Pendekatan Kontingensi
- d. Pendekatan Terpadu

Berdasarkan pada pendekatan tersebut maka penulisan skripsi ini , penulis memfokuskan pada pendekatan Perilaku.

1.4.1.2 Pendekatan Perilaku

Dalam pendekatan kepemimpinan berdasarkan perilaku memiliki pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin diidentikkan oleh gaya bersikap dan gaya bertindak pemimpin yang bersangkutan. Gaya bersikap dan bertindak akan nampak dari cara melakukan sesuatu pekerjaan, antara lain akan nampak dari cara memberikan perintah, cara memberikan tugas, cara berkomunikasi, cara memberikan bimbingan, cara menegakkan

disiplin, cara mengawasi pekerjaan, cara meminta laporan dari bawahan, dan lain sebagainya. Seperti yang dikemukakan oleh Franklyn S. Haiman yang dikutip oleh Sutarto (1991 : 13) mendefinisikan bahwa : "Leadership is an effort on his put direct the behavior of others toward a particular end". (Kepemimpinan adalah suatu usaha untuk mengarahkan perilaku orang lain guna mencapai tujuan khusus).

Sikap dan tindakan pemimpin dalam pencapaian tujuan apabila ditempuh dengan cara yang tegas, keras, sepihak dan yang penting bagi pemimpin adalah setiap tugas dan pekerjaan selesai dengan baik dan apabila terdapat kesalahan maka akan dikenai sanksi, maka gaya kepemimpinan itu dinamakan gaya kepemimpinan yang otoriter. Sebaliknya apabila dalam melakukan kegiatan pemimpin menempuh dengan cara yang halus, simpatik, interaksi timbal balik, membina hubungan serasi, maka gaya kepemimpinan ini dinamakan gaya kepemimpinan yang demokratis. Beberapa hasil penelitian sebagaimana yang dikutip Sutarto (1998 : 72) yang mendasarkan pada pendekatan perilaku pemimpin yang menguraikan beberapa gaya kepemimpinan yang meliputi :

1. Studi kepemimpinan Universitas Iowa.
2. Studi kepemimpinan Universitas Ohio.
3. Studi kepemimpinan Universitas Michigan.
4. Managerial grid.
5. Empat sistem manajemen.
6. Teori X dan Teori Y.

Masing-masing studi kepemimpinan tersebut, dalam menguraikan gaya kepemimpinan sangat beragam. Dari keenam studi kepemimpinan tersebut, penulis memfokuskan perilaku kepemimpinan dari studi Kepemimpinan Universitas Ohio, dengan pertimbangan bahwa hasil studi tersebut lebih

mudah dan jelas untuk dibahas.

Dalam kehidupan berorganisasi perilaku seseorang tidak serta merta terbentuk begitu saja melainkan melalui proses pertumbuhan dan perkembangan yang dipengaruhi antara lain oleh factor-faktor genetik, pendidikan dan pengalaman serta pengaruh lingkungan. Kehidupan organisasional yang dinamis dan serasi hanya dapat tercipta apabila setiap anggota organisasi mau menyesuaikan cara berpikir dan cara bertindak dengan kepentingan bersama dan justru tidak melakukan hal-hal yang dapat diinterprestasikan sebagai perilaku yang egoistis. Seperti yang dikemukakan oleh Sondang P. Siagian (1988 : 12) mengenai perilaku adalah : "Keseluruhan sikap dan tabiat seseorang yang tercermin dalam ucapan dan tindak tanduknya dalam suatu organisasi".

Kedudukan dan peranan pemimpin dalam suatu organisasi adalah sangat penting. Walaupun demikian pentingnya pemimpin dalam suatu organisasi dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya, seorang pemimpin tidaklah bekerja sendirian. Pemimpin bekerja dibantu oleh orang lain yaitu pegawai yang menjadi bawahannya dimana hasil kerja dari bawahannya inilah yang dapat memberikan sumbangan yang besar terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Hal ini mengingat pada dasarnya perilaku pemimpin dapat diartikan sebagai suatu sikap dan tindakan dalam mempengaruhi bawahannya guna mencapai tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan mengingat pemimpin itu sendiri merupakan motor penggerak terhadap alat-alat dan sumber keuangan serta materi terutama unsur sumber daya manusia. Seperti yang dikemukakan oleh Sondang P. Siagian (1986 : 156) mengenai definisi perilaku pemimpin adalah sebagai berikut :

"Perilaku pemimpin adalah suatu sikap yang diwujudkan oleh pimpinan baik melalui perbuatannya dalam usaha

mempengaruhi sikap bawahannya agar bawahannya mau mengikuti apa yang diinginkan oleh pemimpinnya”.

Selanjutnya Leonard Sayless (1986 : 156) juga mengemukakan bahwa :

“Perilaku pemimpin adalah suatu sikap yang dapat diwujudkan oleh pemimpin baik melalui ucapannya maupun melalui perbuatannya agar bawahan mau mengikuti apa yang diinginkan oleh pemimpinnya”

Sedangkan menurut Miftah Thoha (1983 : 6) juga memberikan pengertian mengenai perilaku kepemimpinan adalah :

“Walaupun dikenal keunikannya dalam perilaku individu, perilaku kepemimpinanlah yang menjamin bahwa keseluruhan tugas pekerjaan bisa dikerjakan”.

Dari berbagai pengertian diatas mengenai perilaku pemimpin pada dasarnya pemimpin mempunyai kekuasaan didalam mempengaruhi bawahannya agar bawahan mau dan bertanggungjawab terhadap apa yang diinginkan oleh pemimpinnya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan . Oleh karena itu dalam setiap organisasi antara pemimpin dan bawahannya haruslah terjalin suatu hubungan kerjasama yang harmonis dengan tetap memperhatikan batas – batas kewenangan dan tanggung jawab yang ada diantara keduanya.

Berbagai pengertian mengenai perilaku kepemimpinan di atas hasil penelitian yang dilakukan oleh Universitas Ohio yang dikutip Sutarto (1998 : 83) dapat dibedakan adanya dua macam Perilaku kepemimpinan, yaitu Initiating Structure (struktur tugas) dan Cosideration (tenggang rasa). Perilaku kepemimpinan Struktur Tugas dan perilaku kepemimpinan

Konsiderasi (Tenggang Rasa) tidak saling tergantung. Artinya pelaksanaan perilaku yang satu tidak mempengaruhi pelaksanaan perilaku yang lain. Dengan demikian seorang pemimpin dapat sekaligus berperilaku kepemimpinan struktur tugas dan tenggang rasa dalam derajat yang sama-sama rendah atau berperilaku struktur tugas dengan derajat yang tinggi dan Tenggang Rasa dengan derajat yang rendah, atau berperilaku Struktur Tugas dengan derajat rendah dan Tenggang Rasa dengan derajat yang tinggi.

Struktur Tugas (Initiating Structure).

Struktur Tugas (Initiating Structure) menunjukkan kepada perilaku pemimpin didalam menentukan hubungan kerja antara dirinya dengan yang dipimpin, dan usahanya didalam menciptakan pola organisasi, saluran komunikasi, dan prosedur kerja yang jelas. Perilaku pemimpin berdasar Struktur Tugas (Initiating Structure) menunjukkan kepada perilaku pemimpin didalam menentukan hubungan kerja antara dirinya dengan bawahannya, dan usahanya didalam menciptakan pola organisasi, saluran komunikasi, dan prosedur kerja yang jelas. Pemimpin dalam hal ini mempunyai tanggungjawab terhadap pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan yang dilakukan oleh para bawahannya dan agar terwujud dari hasil pekerjaannya maka pemimpin melaksanakan pengawasan yang ketat bagi para bawahannya tersebut.

Menurut penelitian Universitas Ohio yang dikutip oleh Sutarto (1991:83), perilaku kepemimpinan Struktur Tugas mengandung ciri-ciri sebagai berikut :

1. Mengutamakan tercapainya tujuan .
2. Mementingkan produksi yang tinggi.
3. Mengutamakan penyelesaian tugas menurut jadwal yang telah

ditetapkan.

4. Lebih banyak melakukan pengarahan.
5. Melaksanakan tugas dengan melalui prosedur kerja yang ketat.
6. Melakukan pengawasan secara ketat.
7. Penilaian terhadap pejabat semata-mata berdasarkan hasil kerja.

Penerapan pola perilaku pemimpin berdasarkan stuktur tugas ini maka akan dihasilkan hasil kerja yang optimal pada suatu organisasi namun disamping itu pemimpin kurang memperhatikan faktor-faktor kemanusiaan para bawahannya.

Tenggang Rasa (Consideration).

Perilaku pemimpin berdasarkan Tenggang Rasa (Consideration) menunjukkan pada perilaku pemimpin yang memperhatikan kebutuhan para bawahannya dalam suatu organisasi. Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya pemimpin dapat menunjukkan kesetiakawanan, bersahabat, saling mempercayai, dan kehangatan didalam hubungan kerja antara pemimpin dengan pegawai yang menjadi bawahannya.

Selanjutnya (Ibid), Sutarto (1991:83), memberikan ciri-ciri perilaku kepemimpinan Tenggang Rasa (Consideration) sebagai berikut :

1. Memperhatikan kebutuhan bawahan.
2. Berusaha menciptakan suasana saling percaya.
3. Berusaha menciptakan suasana saling menghargai.
4. Simpati terhadap perasaan bawahan.
5. Memiliki sifat bersahabat.
6. Menumbuhkan peran bawahan dalam pembuatan keputusan dan kegiatan lain.

Berdasarkan ciri – ciri di atas maka dalam penerapan perilaku kepemimpinan Tenggang Rasa (Consideration) maka timbulnya suasana yang harmonis antara pemimpin dengan bawahan dalam pola hubungan kerja pada suatu organisasi . Selain itu perilaku kepemimpinan Konsiderasi juga menunjukkan perhatian terhadap bawahannya . Perilaku semacam ini ditunjukkan dengan sikap ramah tamah dan mudah didekati mau menerima usul bawahan serta memikirkan kesejahteraan individu bawahannya sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh M. As'as (1986 : 14) bahwa:

“Perilaku kepemimpinan konsiderasi ditandai dengan sikap ramah tamah , mudah didekati , membantu kepentingan – kepentingan pribadi bawahan , mendukung dan membela para bawahan, berkomunikasi dan berkonsultasi dengan para bawahan dalam hal – hal penting sebelum mengambil keputusan , menyediakan waktu untuk mendengarkan persoalan – persoalan yang dikeluhkan bawahannya , mau menerima usul bawahannya , memikirkan kesejahteraan individu bawahannya serta memperlakukan seperti orang yang setingkat dengannya ”.

Dengan demikian perilaku pemimpin tenggang rasa berupaya menciptakan suatu kondisi yang memungkinkan bawahan berprestasi dalam pengambilan keputusan dan memungkinkan bawahan menyalurkan keinginan atau harapannya dalam pelaksanaan aktivitas organisasi guna pencapaian tujuan.

1.4.2 Prestasi Kerja Pegawai (Y).

Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya pegawai negeri sipil dituntut untuk berprestasi dalam bidangnya masing – masing .Hal ini mengingat bahwa pegawai negeri sipil dalam suatu organisasi formal mempunyai peranan yang penting di dalam pencapaian tujuan. Oleh karena

itu agar di dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan dengan baik maka perlu adanya prestasi kerja yang optimal dari masing – masing pegawai negeri sipil. Adapun pengertian prestasi kerja menurut Musanef (1984 : 60) bahwa :

“Prestasi kerja adalah kemampuan seseorang dalam usaha, mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi ” .

Pendapat di atas diperkuat oleh Dessler (1986 : 514) yang mengemukakan pengertian prestasi kerja adalah :

“Prestasi kerja adalah kemampuan, kecakapan , dan keterampilan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan standard yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan ”.

Dari kedua pendapat di atas , jelaslah bahwa prestasi kerja sangat penting dalam usaha untuk mewujudkan tujuan organisasi. Sebab dengan prestasi kerja yang baik maka organisasi dapat terlaksana dan dapat tercapai dengan berhasil guna dan berdaya guna. Seperti yang dikemukakan oleh George Hassley (1987 : 49) bahwa : “Hanyalah dengan prestasi kerja yang baik, sehingga segala tujuan organisasi akan terlaksana dan dapat tercapai dengan berdaya guna dan berhasil guna”.

Selanjutnya prestasi kerja perlu adanya suatu ukuran indikator yang nantinya dapat menguraikan bentuk prestasi kerja. Dari beberapa ukuran indikator prestasi kerja maka organisasi dapat berjalan dengan baik atau tidak ini dapat dilihat dan diketahui dari manakah letak kekurangan prestasi kerja, Sondang P. Siagian (1983 : 237) menjelaskan bahwa : “Efisiensi, efektivitas, produktivitas, daya kreativitas dan cara kerja yang inovatif adalah merupakan indikator penting dalam mengukur prestasi kerja”.

Dari masing-masing indikator tersebut di atas penulis mengambil ukuran dari efektivitas, efisiensi dan kreativitas sebagai ukuran indikator prestasi kerja . serta dengan mengambil ketiga indikator ini penulis sudah menanggapi mewakili dari ukuran prestasi kerja pegawai khususnya pegawai negeri sipil yan aa di kantor kecamatan Mayang kabupaten Daerah Tingkat II Jember.

Efektivitas

Efektifitas di sini mempunyai maksud bahwa pegawai negeri sipil didalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya haruslah efektif sesuai dengan target yang telah di tetapkan dalam suatu organisasi . Sebab dengan pencapaia tugas dan pekerjaan yang efektif ini dapat menghindari dari segala keterlambatan dalam penyelesaian tugas dan pekerjaan. Seperti yang di kemukakan oleh Emerson dalam Soewarno Handyaningrat (1985 : 16) mengenai efektivitas yaitu ; "efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah di tentukan sebelumnya".

Hal senada juga di kemukakan oleh Sondang P. Siagian (1986 : 151) mengenai efektifitas kerja adalah : "Efektifitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang di tetapkan".

Dari kedua pendapat diatas maka efektifitas kerja mutlak diharuskan bagi segenap pegawai negeri sipil didalam pelaksaan tugas dan pekerjaannya. Hal ini mengingat dengan pencapain tugas dan pekerjaannya tepat pada waktu yang di tentukan diharapkan tidak ada tugas dan pekerjaan yang terlambat dlam penyelesaiannya.

Kemudian dalam pendapat lain oleh Pariata Westa (1981 : 81) telah mengemukakan tentang efektivitas kerja sebagai berikut :

"Efektivitas kerja adalah pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan oleh seseorang atau sekelompok orang pegawai atau karyawan yang dapat menimbulkan suatu akibat terwujudnya sesuai dengan ketentuan rencana yang telah ditentukan"

Pendapat ini mempunyai arti bahwa dalam melaksanakan pekerjaan dimana seseorang atau sekelompok orang pegawai dalam suatu pekerjaan yang dilaksanakan secara efektif dapat diukur dengan menggunakan planning yang tepat atau rencana yang sesuai dengan ketentuang yang telah ditetapkan. Oleh karena itu untuk mengukur apakah pekerjaan dilaksanakan oleh pegawai itu secara efektif atau tidak maka perlu dicari terlebih dahulu dimensi-dimensi yang ada di dalam efektifitas kerja yang akan dijadikan patokan untuk mengukur atau mengevaluasi.

Efisiensi

Efisiensi disini mempunyai pengertian bahwa pegawai negeri sipil didalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya selain terwujud efektif juga harus terciptanya efisiensi kerja . Perwujudan dari bentuk kerja dapat dikatakan efisien apabila perbandingan antara suatu usaha dengan hasilnya itu memeiliki nilai-nilai yang dapat memberikan kepuasan kerja. Seperti yang dikemukakan oleh T. Liang Gie (1981 : 73) bahwa : "Efisiensi adalah perbandingan antara suatu usaha dengan hasilnya "

Sarwoto (1983 : 122) juga memberikan pengertian tentang pelayanan efisien dalam suatu pekerjaan yaitu ;

"Pelayanan yang efisien selain harus memenuhi persyaratan bahwa pelayanan tersebut di hasilkan dengan cara-cara (tata kerja ,prosedur kerja dan sistem kerja) yang efisiensi (termudah, tercepat, termurah, terhemat) juga harus

memenuhi persyaratan bahwa pelayanan tersebut merupakan yang berdaya hasil, dapat dipertanggung jawabkan, sehat dan memuaskan”.

Dari pengertian di atas maka efisiensi kerja bagi para pegawai negeri sipil perlu dibiasakan dalam memberikan pelayanan pada masyarakat dan juga dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Sebab dengan pelaksanaan tugas pekerjaan yang efisien ini tentunya juga akan memberikan kepuasan kerja bagi para pegawai negeri sipil.

Kreativitas.

Pegawai negeri dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan dari atasannya juga dituntut untuk berkegiatan tanpa harus menunggu secara langsung dari atasannya. Hal ini terutama apabila tidak ada pimpinan di tempat atau pimpinan sedang berhalangan hadir maka pegawai juga dituntut untuk mempunyai inisiatif sendiri dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya itu. Begitu pentingnya kreativitas pegawai dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan seperti yang dikemukakan oleh Sondang P. Siagian (1985 : 215) sebagai berikut :

“Kreativitas juga berarti dalam melaksanakan tugas, aparatur pemerintah tidak seharusnya menunggu perintah baru bergerak atau bertindak. Prakarsa amat diperlukan terutama dalam meningkatkan mutu hasil pekerjaan”.

Pendapat di atas memberikan arahan bahwa setiap pegawai dituntut untuk berkegiatan didalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya sehingga tidak harus menunggu perintah langsung dari atasannya. Oleh karena itu pegawai juga berkemampuan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan secara profesional.

1.5 Hipotesis

Hipotesis dalam suatu kegiatan penelitian ilmiah adalah hal yang sangat penting dirumuskan, karena hipotesis merupakan pernyataan yang sistematis dari variabel-variabel yang menjadi obyek dalam penelitian. Hipotesis seringkali diartikan sebagai jawaban sementara dari pernyataan yang tercantum dalam rumusan permasalahan atau dapat diartikan sebagai pendirian yang masih perlu dibuktikan kebenarannya. Seperti apa yang dikemukakan oleh Sutrisno Hadi (1981 : 63),sebagai berikut :

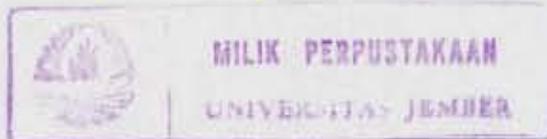
"Sebagai dugaan yang mungkin benar atau mungkin salah. Dia akan ditolak jika salah satu atau palsu dan diterima jika fakta-faktanya membenarkan" .

Selanjutnya menurut Masri Singarimbun dan Sofian Effendi (1989 : 43), hipotesa adalah sebagai berikut :

"Hipotesa adalah sarana penelitian ilmiah yang penting dan tidak bisa ditinggalkan karena ini merupakan instrumen kerja dari teori sebagai hasil dari deduksi dari teori atau preposisi, hipotesa lebih spesifik sifatnya sehingga siap diuji secara empirik" .

Dari kedua pendapat di atas dapat dijelaskan bahwa hipotesis merupakan pernyataan atau preposisi yang dirumuskan sedemikian rupa sehingga dapat diuji kebenarannya dan mampu menjelaskan hubungan yang ada diantara variabel-variabel yang diteliti. Dengan mengacu pada pendapat di atas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

Ho :Tidak ada hubungan antara perilaku pemimpin dengan prestasi kerja pegawai di kantor Kecamatan Mayang Kabupaten Dati II Jember.



- Apabila struktur tugas (Initiating Structure) dan konsiderasi yang dilakukan Camat semakin tinggi maka prestasi kerja pegawai di kantor Kecamatan Mayang Kabupaten Dati II Jember semakin tinggi (meningkat).

1.6 Definisi Operasional.

Definisi operasional dimaksudkan untuk mempermudah dalam pengukuran masing-masing variabel dalam indikatornya. Akan tetapi sebelum penulis kemukakan definisi operasional yang terkandung dalam penelitian ini, perlu kiranya untuk memberikan pengertian atau batasan dari definisi operasionalisasi tersebut, mengingat hal ini akan membantu dalam kejelasan untuk menentukan operasionalisasinya. Dalam hal ini Koentjoroningrat (1985 : 23) memberikan batasan sebagai berikut :

"Definisi operasional tidak lain dari pada mengubah konsep-konsep yang berupa konstruk itu dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dan dapat diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain" .

Dengan demikian operasional adalah tidak lain dari proses perincian referensi empiris suatu konsep atau variabel yang menjadi indikator-indikatornya.

Dalam rangka untuk membatasi secara tegas konsep atau variabel penelitian yang telah dirumuskan serta agar terdapat relevansi dengan dunia empirik maka masing-masing variabel atau indikator dalam penelitian ini akan dioperasionalkan sebagai berikut :

1.6.1 Operasionalisasi Variabel Pengaruh (X), Yaitu Perilaku Pemimpin

Berdasarkan pada penjelasan di atas maka variabel pengaruh (X), yakni perilaku pemimpin di kantor Kecamatan Mayang Kabupaten Dati II

Jember dapat diukur dari indikator-indikator :

1. Struktur Tugas (Initiating Structure)
2. Tenggang Rasa (Consideration)

1.6.1.1 Struktur Tugas (Initiating Structure) X_1

Struktur Tugas dalam penelitian ini adalah perilaku pemimpin yang cenderung lebih mementingkan tujuan organisasi. Oleh karena itu, item-item sebagai ukuran dalam Struktur Tugas adalah sebagai berikut :

1. Memberikan kritik pelaksanaan pekerjaan yang jelek,
2. Menekankan pentingnya batas waktu pelaksanaan tugas-tugas kepada bawahan,
3. Selalu memberi tahu apa-apa yang dikerjakan bawahan,
4. Selalu memberi petunjuk bawahan bagaimana melakukan tugas,
5. Memberikan standard tertentu atas pekerjaan,
6. Meminta bawahan agar selalu menuruti dan mengikuti standard yang telah ditetapkan,
7. Selalu mengawasi apakah bawahan bekerja sepenuh kemampuan.

Selanjutnya untuk membedakan pengukuran variabel yang terbagi dalam indikator di atas, maka dalam memberikan score/nilai indikator digunakan kriteria sebagai berikut :

Jika responden menjawab "sering" mendapat score/nilai 3

Jika responden menjawab "kadang-kadang" mendapat score/nilai 2

Jika responden menjawab "tidak pernah" mendapat score/nilai 1

1.6.1.2 Tenggang Rasa (Consideration) X_2

Perilaku pemimpin Tenggang Rasa cenderung kearah pada

kepentingan bawahan. Adapun item-item sebagai ukuran dalam perilaku pemimpin Tenggang Rasa adalah sebagai berikut :

1. Ramah-tamah,
2. Mendukung dan membela bawahan,
3. Mau berkonsultasi,
4. Mau mendengarkan bawahan,
5. Mau menerima usul bawahan,
6. Memikirkan kesejahteraan bawahan,
7. Memperlakukan bawahan setingkat dirinya.

Selanjutnya untuk membedakan pengukuran variabel yang terbagi dalam indikator di atas, maka dalam memberikan score/nilai dari indikator digunakan kriteria sebagai berikut :

Jika responden menjawab "sanggup" mendapat score/nilai 3

Jika responden menjawab "kadang-kadang" mendapat score/nilai 2

Jika responden menjawab "tidak sanggup" mendapat score/nilai 1

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

Berdasarkan pada penjelasan di atas maka variabel terpengaruh (Y), yaitu prestasi kerja pegawai di kantor Kecamatan Mayang Kabupaten Dati II Jember dapat diukur dari indikator-indikator sebagai berikut :

- Efektivitas,
- Efisiensi,
- Kreativitas.

1.6.2.1 Efektivitas (Y₁)

Yang dimaksud dengan efektivitas disini adalah bentuk pengukuran

dalam arti tercapainya tugas dan pekerjaan sesuai dengan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Adapun item-item sebagai ukuran dalam efektifitas adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan tepat pada waktunya.
2. Kemampuan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan secara berhasil guna.
3. Kemampuan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan sasaran yang diinginkan.

Selanjutnya untuk membedakan pengukuran variabel yang terbagi dalam indikator di atas, maka dalam memberikan score/nilai indikator digunakan kriteria sebagai berikut :

Jika responden menjawab "mampu" mendapat score/nilai 3

Jika responden menjawab "kadang-kadang" mendapat score/nilai 2

Jika responden menjawab "tidak mampu" mendapat score/nilai 1

1.6.2.2 Efisiensi (Y₂)

Yang dimaksud dengan efisiensi disini adalah perbandingan antara suatu usaha dengan hasilnya dalam suatu pekerjaan. Adapun item-item yang dipakai dalam pengukuran efisiensi adalah sebagai berikut :

1. Pelayanan itu diberikan sesuai dengan cepat
2. Pelayanan itu diberikan dengan tepat waktu
3. Pelayanan itu diberikan dengan rapi
4. Pelayanan yang diberikan tanpa adanya kesalahan teknis

Selanjutnya untuk membedakan pengukuran variabel dalam indikator di atas maka dalam memberi score/nilai digunakan kriteria sebagai berikut :

Jika responden menjawab "sanggup" mendapat score/nilai 3

Jika responden menjawab "kadang-kadang" mendapat score/nilai 2

Jika responden menjawab "tidak sanggup" mendapat score/nilai 1

1.6.2.3 Kreativitas (Y₃)

Dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan aparatur pemerintah juga harus mempunyai kreativitas kerja tanpa adanya perintah secara langsung dari atasannya terutama dalam meningkatkan mutu kualitas dari pekerjaannya. Adapun item-item dari kreativitas disini adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan untuk memecahkan suatu permasalahan yang ada
2. Kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang penuh tantangan
3. Kemampuan untuk memprakarsai tata kerja baru dalam kaitannya dengan pelaksanaan pekerjaan.

Selanjutnya untuk membedakan pengukuran variabel yang terbagi dalam indikator di atas, maka dalam memberi score/nilai indikator digunakan kriteria sebagai berikut :

Jika responden menjawab "mampu" mendapat score/nilai 3

Jika responden menjawab "kadang-kadang" mendapat score/nilai 2

Jika responden menjawab "tidak mampu" mendapat score/nilai 1

1.7 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan operasional yang dilaksanakan dalam penelitian sehingga tujuan penelitian untuk memperoleh hasil yang benar, obyektif dan ilmiah dapat terlaksana. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (1997 :67) yaitu :

"Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan terhadap variabel mandiri, yaitu tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain... penelitian komparatif adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan... penelitian asosiatif merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lain."

Adapun tahap-tahap yang dilalui dalam pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.7.1 Penentuan Populasi

Sebelum melakukan penelitian maka harus terlebih dahulu ditentukan wilayah daerah penelitian. Sedangkan daerah yang terkena penelitian ini disebut populasi. Masri Singarimbun dan Sofian effendi (1985 : 198) mengatakan : "Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga".

Berdasarkan pengertian tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Kecamatan Mayang Kabupaten Dati II Jember yang berjumlah 21 pegawai termasuk pemimpin dalam hal ini adalah Camat.

1.7.2 Metode penentuan Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan bisa mewakili populasi secara keseluruhan. Hal ini sesuai dengan pendapat Koentjoroningrat (1977 : 115) sebagai berikut : "Sampel adalah bagian-bagian dari keseluruhan atau populasi yang menjadi obyek sesungguhnya dari suatu penelitian".

Dengan berpijak pada pendapat di atas maka penulis menentukan

sampel dengan memasukkan seluruh populasi sebagai sampel yaitu pegawai yang bekerja di kantor Kecamatan Mayang Kabupaten Dati II Jember selain kepala kecamatan yang berjumlah 20 pegawai.

1.7.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam rangka memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian, penulis menggunakan teknik-teknik sebagai berikut :

a. Tehnik Observasi

Menurut Sutrisno Hadi (1982 : 36) pengertian dari observasi adalah sebagai berikut : "Observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki. Dalam arti yang luas, observasi adalah hanya terbatas pada pengamatan yang dilakukan mata kepala saja, melainkan juga semua jenis pengamatan yang dilakukan langsung maupun tidak langsung".

b. Tehnik Wawancara/Interview

Menurut Sutrisno Hadi (1984: 192) pengertian wawancara adalah sebagai berikut : "Wawancara adalah sebagai proses tanya jawab dalam mana dua orang atau lebih berhadap-hadapan secara fisik yang satu dapat melihat yang lain, mendengar dengan telinganya sendiri nampaknya merupakan alat pengumpulan informasi yang langsung tentang jenis data". Penulis dalam hal ini telah melakukan wawancara dengan beberapa pegawai Kantor Kecamatan Mayang Kabupaten Dati II Jember sebagai bahan masukan yang berharga.

c. Tehnik Kuesioner

Menurut Koentjoroningrat (1985 ; 87) pengertian kuesioner adalah sebagai berikut : " Suatu daftar pertanyaan untuk memperoleh data berupa jawaban dari responden " .

Jadi tehnik kuesioner adalah tehnik pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Dengan daftar pertanyaan tersebut peneliti akan mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam menguji hipotesis.

d. Tehnik Dokumentasi

Tehnik dokumentasi merupakan cara atau tehnik yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dan data yang ada dilapangan yang bersifat sekunder.

1.7.4 Metode Analisis Data

Tehnik analisis data yaitu analisis data secara kualitatif dan kuantitatif. Analisis secara kualitatif digunakan unuk menjelaskan hubungan antar variabel; dalam bentuk uraian. Analisis data secara kuantitatif dipakai untuk menunjukkan besar kecilnya hubungan antar variabel melalui uji statistik. Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis deskriptif dengan menggunakan tabel frekuensi untuk menyusun beberapa model penelitian . Tabel frekuensi digunakan untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan Camat dilihat dari pendektan perilaku kepemimpinan. Selain menggunakan analisis deskriptif, penulis juga menggunakan analisis data kuantitatif dengan uji statistik yang mempunyai ciri dapat dinilai dengan angka. Setelah data terkumpul, dianalisis dengan statistik non-parametrik yaitu menggunakan koefisien korelasi rank spearman dengan pertimbangan bahwa penelitian ini

beskala ordinal dengan sampel diatas sepuluh ($N > 10$).

Menurut Sidney Siegel (1997:255), rumus rank spearman adalah sebagai berikut :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{t=1}^N d_i^2}{N^3 - N}$$

Dan apabila terdapat jumlah rank yang kembar, maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$r_s = \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - \sum d_i^2}{2 \sqrt{\sum X^2 \cdot \sum Y^2}}$$

Sedangkan untuk mencari X^2 adalah sebagai berikut :

$$X^2 = \frac{N^3 - N}{12} - T_x$$

Untuk mencari T_x adalah ;

$$T_x = \frac{T^3 - t}{12}$$

Kemudian untuk mencari Y^2 adalah sebagai berikut :

$$Y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - T_y$$

Mencari T_y adalah :

$$T_y = \frac{t^3 - t}{12}$$

Setelah didapat dari uji statistik maka untuk menguji r_s digunakan rumus t - test sebagai berikut :

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

(Sidney Sigel , 1985 : 263).

Adapun taraf signifikan yang penulis tentukan adalah 0.05 atau taraf kepercayaan sebesar 95%, sehingga apabila ternyata nilai hitung lebih besar dari nilai yang tertera pada tabel (angka kritis), maka hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis kerja (H_1) diterima dan begitu juga sebaliknya.

Keterangan :

- r_s = Korelasi rank spearman
- N = Jumlah responden
- d_i = Perbedaan selisih antar jenjang
- X^2 dan Y^2 = Variasi dari nilai X dan Y
- T_x dan T_y = Frekuensi kembar dari variabel X dan Y
- t = Nilai kembar dari X dan Y

Selain membuktikan hipotesis dengan menggunakan uji korelasi Rank

Spearman dalam penelitian ini, penulis juga akan menganalisis data yang akan diperoleh dengan menggunakan tingkat frekuensi. Tujuan dalam penggunaan tingkat frekuensi adalah untuk mengetahui pada tingkat yang mana hipotesis dapat diterima atau ditolak. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{Score nyata responden}}{\text{Score maksimal responden}} \times 100 \%$$

Untuk memudahkan dalam menganalisis berdasarkan atas katagori rendah, sedang dan tinggi dalam memberikan kriteria ini dalam menentukan nilai (score) menurut Waluyo (1980 : 50) telah membedakan katagori sebagai berikut :

- Skor 0 - 20 adalah katagori sangat rendah.
- Skor 21 - 40 adalah katagori rendah.
- Skor 41 - 60 adalah katagori sedang.
- Skor 61 - 80 adalah katagori tinggi.
- Skor 81 - 100 adalah katagori sangat tinggi.

BAB II

DESKRIPSI DAERAH PENELITIAN

2.1 Pengantar

Deskripsi daerah penelitian merupakan gambaran mengenai daerah tempat dimana penelitian dilaksanakan. Oleh karena itu deskripsi daerah penelitian sebagai salah satu sumber dalam memperoleh data yang dapat dipergunakan sebagai bahan untuk menganalisis dan mengambil kesimpulan dalam pemecahan masalah yang di ajukan untuk peneliti pada penelitian atau dengan kata lain sebagai data sekender dari lokasi penelitian dimana dapat memperkuat analisis data primer. Deskripsi daerah penelitian disini mempunyai nilai yang sangat penting bagi penulis maupun pihak-pihak lainnya yang membutuhkan untuk mengetahui secara jelas tentang keadaan atau kondisi daerah yang menjadi obyek penelitian.

Dalam penelitian ini penulis memilih daerah penelitian pada kantor Kecamatan Mayang Kabupaten Dati II Jember. Obyek penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian di Kantor Kecamatan Mayang adalah semua pegawai yang bertanggung jawab kepada Camat dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan dimana masing-masing pegawai di lingkungan Kecamatan Mayang dituntut untuk berprestasi dalam kerjanya sehubungan dengan perilaku pemimpin yang dilakukan oleh pimpinan yaitu Camat.

selanjutnya dalam pembahasan berikut ini penulis akan memberikan gambaran umum mengenai Kecamatan Mayang baik secara geografis, pegawai dan struktur organisasi pemerintahan Kecamatan Mayang. Gambaran tersebut didasarkan pada data bulan April Tahun 2000 yang berada di Kantor Kecamatan Mayang.

2.2 Keadaan Geografis

Letak wilayah Kecamatan Mayang berada di sebelah timur dari arah pusat Ibukota Jember dengan jarak kira-kira 12 km. Adapun perbatasan Kecamatan Mayang meliputi :

- Sebelah utara berbatasan dengan Kecamatan Kalisat.
- Sebelah barat berbatasan dengan Kecamatan Pakusari.
- Sebelah selatan berbatasan dengan Kecamatan Mumbulsari.
- Sebelah timur berbatasan dengan Kecamatan Silo.

Pemerintahan Kecamatan Mayang membawahi 7 desa dimana pusat pemerintahan Kecamatan Mayang berada di desa Mayang. Desa - desa yang berada di wilayah Kecamatan Mayang antara lain :

1. Desa Mayang.
2. Desa Sumberkejayan.
3. Desa Tegal Waru
4. Desa Tegal Rejo.
5. Desa Seputih.
6. Desa Sidomukti.
7. Desa Mrawan.

2.3 Keadaan Pegawai Kecamatan Mayang

Menurut data per April Tahun 2000 jumlah pegawai yang ada pada Kantor Kecamatan Mayang sebanyak 21 orang pegawai. Dari kesemuanya itu terdapat berbagai macam golongan dan juga tingkat pendidikan yang berlainan. Untuk mempermudah melihat jumlah golongan dan tingkat pendidikan dari masing-masing pegawai maka akan disajikan sebagai berikut :

1. Berdasarkan jenis golongan

Menurut data pegawai Kantor Kecamatan Mayang per April Tahun 2000 yang dilihat berdasarkan jenis golongan maka terdapat tiga jenis golongan. Tingkatan golongan itu dimulai dari tingkat golongan yang terendah (golongan I) sampai pada golongan III. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL : II

Data Pegawai Kantor Kecamatan Mayang Berdasarkan Tingkat Golongan Per-April Tahun 2000

No.	Jenis Golongan	jumlah	Persentase (%)
1	I.a – I.d	3	15 %
2	II.a – II.d	9	45 %
3	III.a – III.d	8	40 %
4	V.a – V.e	--	--
Jumlah		20	100 %

Sumber : Urusan Umum Kantor Kecamatan Mayang, Tahun 2000

Berdasarkan dari data tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Mayang umumnya didominasi pada golongan II yang menunjukkan tingkat jumlah 45 % atau sebanyak 9 pegawai. Kemudian pada golongan III yang menunjukkan tingkat persentase sebesar 40 % atau berjumlah 8 pegawai dan yang paling sedikit jumlahnya yaitu pada golongan I sebesar 15 % atau sebanyak 3 pegawai.

2. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Keadaan jumlah pegawai pada Kantor Kecamatan Mayang apabila dilihat dari tingkatan masing-masing pendidikan maka akan didapatkan pegawai yang berpendidikan rendah (SD) sampai pada tingkat pendidikan di Perguruan Tinggi.

Pembagian pegawai yang berdasarkan pada tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

TABEL III

Data Pegawai Kantor Kecamatan Mayang Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

NO.	PENDIDIKAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1	S.D.	3	14,28 %
2	S.M.P.	1	4,77 %
3	S.M.A	10	47,62 %
4	PERGURUAN TINGGI	7	33,33 %
	JUMLAH	21	100 %

Sumber : Urusan Umum Kantor Kecamatan Mayang, Tahun 2000

Dari tabel di atas data keadaan pegawai pada Kantor Kecamatan Mayang kabupaten Dati II Jember dapat disimpulkan bahwa dari tingkatan pendidikan dari masing-masing pegawai pada Kantor Kecamatan Mayang Kabupaten Dati II Jember dimana dapat dilihat bahwa masing pegawai tersebut jenis pendidikan dari S.D. menunjukkan jumlah pegawai sebanyak 3 orang atau sebesar 14,28%, kemudian pada jenjang SMP sebanyak 1 orang atau sebesar 4,77%, pada jenjang pendidikan SMA berjumlah 10 pegawai yaitu sebesar 47,62% dan pada tingkat pendidikan Perguruan Tinggi sebanyak 7 pegawai atau sebesar 33,33%.

Berikut adalah nama-nama, Nomor Induk Pegawai dan jabatan yang dituangkan dalam tabel dibawah ini :

TABEL IV

Data Pegawai Kantor Kecamatan Mayang Bulan April Tahun 2000

NO	NAMA	N.I.P	JABATAN
1.	Drs. R.Syafi'un	510.068.440	Camat
2.	Drs. M. Winardi	010.190.010	Sekretaris Kecamatan
3.	Drs. Gandu Bw.	510.087.441	Kaur. Perencanaan
4.	Hartini	510.084.338	Kaur. Umum
5.	Widodo	010.109.456	Kasi. Pemerintahan
6.	Drs. Abdul Manan	510.068.452	Kasubsi.Pem.Um.&Pem Desa
7.	Drs. Sukiyat	510.069.655	Kasubsi Kependudukan
8.	Suryono	510.083.232	Kasubsi Ketentr.&Ketertiban
9.	Drs.FX.Agus S.	010.166.556	Kasi P.M.D
10.	Sumaryanto	010.094.312	Kasubsi SaranaPras.&Pely Umum
11.	Bambang K.	510.067.252	Kasubsi Perek.Prod.i&Distribusi
12.	Kasijadl	010.137.472	Kasubsi Kesj.Sos & Lingk. Hidup
13.	Sumariyanto	510.094.312	Staf Kependudukan
14.	Sahabudin	510.089.195	Staf SPPP
15.	Moh. Saleh	510.068.396	Staf SPPP
16.	Ach. Fahim	510.089.645	Staf SPPP
17.	Arifin	010.056.852	Staf Pemerintahan
18.	Bambang S.	510.068.349	Staf Pemerintahan
19.	Basukih	510.108.332	Staf P.M.D
20.	Setyawan	510.068.480	Staf P.M.D
21.	Sulistyaningsih	honorer	Honorer

Sumber : Urusan Umum Kantor Kecamatan Mayang, Tahun 2000

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Mayang Kabupaten Dati II Jember berjumlah 21 orang dimana terdiri dari 20 orang Pegawai Negeri Sipil dan 1 orang pegawai honorer. Kemudian dari 20 rang pegawai negeri itu juga terdapat pegawai pusat yang diperbantukan pada wilayah kecamatan yang berjumlah 6 orang pegawai. Keberadaan ini diakibatkan

organisasi pemerintahan wilayah kecamatan menganut sistem organisasi Lini dan Staf dimana terdapatnya pola hubungan antara pusat (Pemerintah Daerah Dati II) dengan pemerintahan yang berada di bawahnya yaitu pemerintahan wilayah kecamatan dan dalam hal ini adalah Kecamatan Mayang Kabupaten Dati II Jember.

3. Komposisi Pegawai Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja dari seorang pegawai dapat diartikan bahwa pegawai tersebut pertama kali bekerja/diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil yang berdasarkan SK (Surat Keputusan) dari BAKN berarti bahwa pegawai tersebut sejak turunnya SK masa kerjanya adalah 0 (nol) tahun. Untuk mengetahui berapa besar tingkat pengalaman kerja dari pegawai itu berdasarkan tingkat masa kerjanya maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini ;

Tabel : V

Tabel Data Pegawai Kantor Kecamatan Mayang Berdasarkan Masa Kerja Per-April Tahun 2000.

NO.	MASA KERJA PEGAWAI	JUMLAH
1	0 - 10	7
2	11 - 20	10
3	21 - ke atas	4
	JUMLAH	21

Sumber : Urusan Umum Kantor Kecamatan Mayang,
Tahun 2000

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman pegawai yang berdasarkan masa kerja yang mendapatkan tingkat terbanyak terdapat pada masa kerja antara 11 tahun sampai 20 tahun yang menunjukkan jumlah 10 orang pegawai.

2.4 Stuktur Organisasi Wilayah Kecamatan Mayang

Dalam memberikan gambaran stuktur organisasi personal kecamatan, maka telah ditetapkan sesuai dengan keputusan Bupati KDH Dati II Jember No. 36 Tahun 1998 yang menganut pola minimal. Susunan organisasi pemerintahan Kecamatan Mayang Kabupaten Dati II Jember terdiri dari :

- **1. Camat**
- **2. Sekretariat**
- **3. Seksi Pemerintahan**
- **4. Seksi Pembangunan Masyarakat Desa**
- **5. Kelompok Jabatan Fungsional**

**Bagan Struktur Organisasi Pemerintah
Kecamatan Mayang Kabupaten Dati II Jember**



Sumber : Operational Room Kantor Kecamatan Mayang, Tahun 2000

1. Camat

Camat mempunyai tugas memimpin penyelenggaraan pemerintahan, pembinaan pemerintahan desa / kelurahan, pembangunan dan pembinaan kehidupan kemasyarakatan serta menyelenggarakan koordinasi atas kegiatan instansi vertikal, antara instansi vertikal dengan Dinas Daerah dan antara instansi vertikal dengan wilayah kecamatan.

2. Sekretariat

Sekretariat kecamatan mempunyai tugas melakukan pembinaan Administrasi dan memberikan pelayanan teknis Administratif kepada seluruh satuan organisasi Pemerintah Kecamatan. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut Sekretariat Kecamatan mempunyai fungsi :

- Penyusunan Rencana, Pengendalian dan Pengevaluasi pelaksanaannya.
- Pengelolaan Urusan Keuangan
- Pelaksanaan Tata Usaha Umum, Tata Usaha Kepegawaian serta Tata Usaha Perlengkapan
- pelaksanaan tata urusan rumah tangga
- pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Camat

Sekretariat Kecamatan terdiri dari :

a. Urusan Perencanaan

b. Urusan Umum

Masing-masing urusan di atas dipimpin oleh seorang kepala Urusan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada sekretaris kecamatan.

a. Urusan Perencanaan

Urusan perencanaan mempunyai tugas :

- Menghimpun dan menganalisa data
- Melakukan evaluasi dalam rangka pengendalian pelaksanaan program dan anggaran

- Menyusun laporan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan kecamatan
- Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh sekretaris kecamatan

b. Urusan Umum

Urusan Umum mempunyai tugas :

- Melakukan urusan surat menyurat dan tugas-tugas kearsipan
- Melakukan tata usaha kepegawaian dan kesejahteraan pegawai
- Mengelola keuangan dan melakukan tata usaha keuangan termasuk pembayaran gaji pegawai
- Melakukan tugas-tugas rumah tangga dan tata usaha perlengkapan
- Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh sekretaris

3. Seksi Pemerintahan

Seksi Pemerintahan mempunyai tugas melakukan urusan Pemerintahan Umum dan Pemerintahan Desa/Kelurahan serta ketentraman dan ketertiban. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut Seksi Pemerintahan mempunyai fungsi :

- Penyelenggaraan Pemerintahan Umum dan Pelaksanaan Koordinasi Instansi-instansi di lingkungan Pemerintahan Kecamatan
- Pembinaan dibidang ketentraman dan ketertiban wilayah serta pembinaan Satuan Polisi Pamong Praja
- Pembinaan dan pengadministrasian kependudukan dan catatan Sipil
- Pembinaan Pemerintahan Desa / Kelurahan
- Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Camat

Seksi Pemerintahan terdiri dari :

- a. Sub Seksi Pemerintahan Umum dan Desa/Kelurahan**
- b. Sub Seksi Kependudukan**
- c. Sub Seksi Ketentraman dan Ketertiban**

Sub Seksi-Sub Seksi ini masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala Sub Seksi yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Seksi Pemerintahan.

a. Sub Seksi Pemerintahan Umum dan Desa/Kelurahan mempunyai tugas:

- Menyiapkan bahan penyelenggaraan Pemerintahan Umum dan Pemerintahan Desa / Kelurahan
- Menyiapkan bahan untuk dan pembinaan sosial politik, kesatuan bangsa , idiologi Negara dan Urusan Pemilihan Umum serta Penyelenggaraan Koordinasi
- Menyiapkan bahan pembinaan organisasi kemasyarakatanm dan lembaga kemasyaratan lainnya
- Menyiapkan bahan pembinaan pertanahan keagrariaan
- Melakukan pembinaan administrasi Desa serta bimbingan, petunjuk dan pengawasan pelaksanaan pemilihan kepala desa
- Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Seksi Pemerintahan

b. Sub Seksi Kependudukan mempunyai tugas :

- Menyiapkan bahan penyelenggaraan pembinaan kependudukan dan catatan sipil
- Melakukan pelayanan kartu penduduk, kartu keluarga, surat jalan atau surat keterangan lainnya
- Melakukan pengumpulan data dalam rangka administrasi pelaksanaan transmigrasi
- Melakukan administrasi perpindahan dan penambahan penduduk serta memelihara data penduduk
- Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan Kepala Seksi Pemerintahan

c. Sub Seksi Ketentraman dan Ketertiban mempunyai tugas :

- Menyiapkan bahan pembinaan ketertiban umum dan ketentraman
- Menyiapkan bahan pembinaan Satuan Polisi Pamong Praja
- Melakukan Penertiban dalam rangka penegakan peraturan Daerah serta ketentuan dan peraturan perundangan lainnya
- Melakukan pengamanan wilayah dalam rangka mencegah timbulnya gangguan ketertiban, termasuk kantor dan rumah Jabatan Camat
- Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Seksi Pemerintahan

4. Seksi Pembangunan Masyarakat Desa/Kelurahan

Seksi Pembangunan Masyarakat Desa/Kelurahan mempunyai tugas melakukan perencanaan dan pelaksanaan pembangunan fisik, pelayanan umum, perekonomian, produksi dan distribusi serta kesejahteraan sosial. Untuk menyelenggarakan tugas-tugas tersebut, Seksi Pembangunan Masyarakat Desa/Kelurahan mempunyai tugas :

- Penyusunan program dan pembinaan pembangunan sarana dan prasarana
- Pembinaan pelayanan umum
- Penyusunan program dan pembinaan dalam rangka meningkatkan pertumbuhan perekonomian, produksi dan distribusi.
- Penyusunan program dan pembinaan kesejahteraan sosial
- Penyusunan program dan pembinaan lingkungan hidup serta kebersihan
- Pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan oleh camat

Seksi Pembangunan Masyarakat desa/kelurahan terdiri dari :

- a. Sub seksi, prasarana dan pelayanan umum
- b. Sub seksi perekonomian , produksi dan distribusi

c. Sub seksi kesejahteraan sosial dan lingkungan hidup

Sub seksi-sub seksi yang dimaksud di atas masing masing dipimpin oleh seorang kepala Sub seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala seksi pembangunan masyarakat desa/kelurahan.

a. Sub seksi sarana, prasarana dan pelayanan umum mempunyai tugas :

1. Menyiapkan bahan penyusunan program dan pembinaan perekonomian, produksi dan distribusi hasil produksi.
2. Melakukan pembinaan dan melaksanakan kegiatan pembangunan sistem unit daerah kerja pembangunan
3. Menyiapkan bahan pembinaan pelayanan umum serta penyusunan mekanisme pelayanan perizinan
4. Menyelenggarakan tata usaha perizinan
5. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala seksi pembangunan masyarakat desa/kelurahan.

b. Sub Seksi Perekonomian Produksi dan Distribusi mempunyai tugas :

1. Menyiapkan bahan penyusunan program dan pembinaan Perekonomian., produksi dan distribusi hasil produksi
2. Mempunyai bahan kegiatan penyuluhan/ pembinaan pengembangan kepariwisataan dan pertambangan
3. Melaksanakan pembinaan terhadap lembaga-lembaga perekonomian desa, program Bimas/Inmas dan melakukan pendataan industri kecil dan kerajinan serta usaha gotong royong
4. Melakukan evaluasi pelaksanaan kegiatan perekonomian, produksi dan distribusi hasil produksi.

5. Melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh kepala Sub seksi Pembangunan masyarakat desa/kelurahan

c. Sub Seksi Kesejahteraan Sosial dan Lingkungan Hidup mempunyai tugas :

1. Menyiapkan bahan untuk penyusunan program dan melakukan pembinaan sosial, bantuan sosial dan pelayanan sosial
2. Menyiapkan bahan untuk penyusunan program dan melakukan pembinaan dalam upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat, keluarga berencana, gizi masyarakat dan pemberantasan penyakit menular.
3. Menyiapkan bahan untuk penyusunan program pembinaan, pendidikan, kepemudaan dan olahraga
4. Menyiapkan bahan untuk penyusunan program dan pembinaan pelestarian lingkungan hidup, penghijauan dan upaya peningkatan peran serta masyarakat dalam kebersihan
5. Menyiapkan bahan rekomendasi dalam permintaan atau penyaluran bantuan sosial, termasuk bantuan sosial
6. Melakukan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala seksi pembinaan-pembangunan masyarakat desa/ kelurahan

5. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas membantu camat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Kelompok Jabatan Fungsional terdiri dari sejumlah tenaga dalam jenjang jabatan fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan keahlian. Setiap kelompok dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior yang ditunjuk oleh camat, dan bertanggung jawab kepada camat. Jumlah jabatan fungsional tersebut ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja. Jenis dan jenjang jabatan fungsional tersebut diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2.5 Tata Kerja

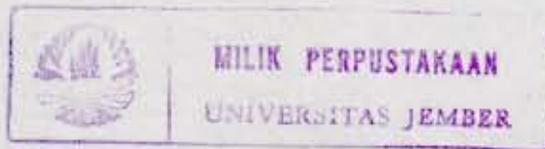
Dalam melaksanakan tugasnya, camat, sekretaris dan para kepala seksi, kepala urusan dan kepala sub seksi serta kelompok jabatan fungsional wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi dan sinkronisasi baik dalam lingkungan masing-masing maupun antar satuan organisasi dalam pemerintahan kecamatan sesuai dengan tugas pokok masing-masing.

Tugas pokok masing-masing pimpinan diatas adalah :

- Setiap pimpinan satuan organisasi wajib mengawasi bawahan masing-masing bila terjadi penyimpangan agar mengambil langkah-langkah yang diperlukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- Setiap pimpinan satuan organisasi dalam lingkungan pemerintahan kecamatan bertanggung jawab memimpin dan mengkoordinasikan bawahannya masing-masing dan memberikan bimbingan dan petunjuk bagi pelaksanaan tugas bawahan.
- Setiap pimpinan satuan organisasi wajib mengikuti dan mematuhi petunjuk-petunjuk dan bertanggung jawab kepada atasannya masing-masing serta menyampaikan laporan berkala tepat pada waktunya.

BAB III

PENYAJIAN DATA VARIABEL PENELITIAN



3.1 Pengantar

Untuk mengetahui tentang variabel-variabel penelitian yaitu apakah variabel X dapat mempengaruhi variabel Y, maka perlu adanya pembuktian yang lebih nyata dan terperinci. Dalam bab ini terlebih dahulu akan diuraikan tentang variabel-variabel penelitian tersebut, untuk itu penulis akan menyajikan data-data yang mendasarkan diri pada skor dari masing-masing variabel yang didapatkan melalui kuisioner dengan menggunakan 21 responden hasil penelitian yang kemudian dari data-data tersebut nantinya akan dianalisis.

Adapun tujuan penyajian data adalah agar peneliti lebih mudah dalam memahami atau mempelajari gejala karakteristik dari masing-masing variabel penelitian. Penyajian data yang lebih jelas akan mempermudah peneliti dalam menjelaskan atau menggambarkan hubungan variabel yang diteliti.

Seperti yang diterangkan dalam bab terdahulu, bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Pengaruh (Independent variable) , yaitu perilaku kepemimpinan Camat di Kantor Kecamatan Mayang Kabupaten Dati II Jember yang dijadikan sebagai lokasi penelitian.
2. Variabel terpengaruh (Dependent Variable), yaitu prestasi kerja pegawai sebagai lokasi yang ada di Kantor Kecamatan Mayang Kabupaten Dati II Jember yang dijadikan penelitian.

Untuk mengetahui secara terperinci dari setiap skor jawaban responden penulis akan menyajikan dalam bentuk tabel dari tiap-tiap variabel.

3.2 Variabel Pengaruh (X)

Sebagaimana yang telah dijelaskan dimuka, bahwa variabel perilaku kepemimpinan Camat dapat dilihat dari dua indikator. Indikator-indikator tersebut adalah :

1. Struktur Tugas (X1)
2. Tenggang Rasa (X2)

3.2.1 Struktur Tugas (X1)

Sebagai seorang pemimpin di wilayah kecamatan, camat didalam melaksanakan tugas-tugasnya agar dapat terwujud sesuai dengan rencana program kerja kantor kecamatan maka perlu adanya target yang ditetapkan. Oleh karena itu dalam penerapan pola kepemimpinan yang berdasarkan atas srtuktur tugas ini pemimpin lebih mementingkan pekerjaan itu dalam pola hubungan kerja. Hal ini pemimpin mempunyai tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan yang dilakukan oleh para bawahannya.

Untuk mengukur indikator struktur tugas dapat dilihat melalui item-item yang ada pada indikator tersebut. Dengan demikian dari item-item yang ada pada indikator struktur tugas ini dibuat daftar pertanyaan untuk mendapatkan skor dalam pengukuran dari perilaku kepemimpinan camat. Selanjutnya mengenai skor responden disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel : VI

Tabel Data Jawaban Responden terhadap Indikator Struktur Tugas (X1).

NO.	Item-item Indikator X1							TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	SKOR
1	3	2	1	2	1	2	2	13
2	2	1	3	3	2	2	3	14
3	3	2	1	2	2	1	3	14
4	2	2	1	2	2	1	2	12
5	3	2	2	2	2	2	2	15
6	2	3	2	2	2	2	3	16
7	2	1	2	2	2	2	2	13
8	3	2	2	2	2	3	2	16
9	2	2	1	1	2	2	2	12
10	3	3	2	2	2	3	3	18
11	2	3	3	2	2	3	3	18
12	3	2	2	2	2	2	2	15
13	2	3	2	3	2	2	3	17
14	2	2	2	3	2	2	2	15
15	3	2	2	2	2	2	3	16
16	2	2	3	2	2	3	3	17
17	2	1	2	2	2	2	2	13
18	3	2	2	2	2	3	2	17
19	2	1	2	2	2	1	2	11
20	2	3	2	3	2	2	2	16

Sumber : Data primer yang diolah

3.2.2 Tenggang Rasa (X2)

Perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada tenggang rasa adalah perilaku kepemimpinan yang memperhatikan para bawahannya. Oleh karena itu pola perilaku kepemimpinan ini dapat dilihat dengan sikap yang bersahabat, saling mempercayai, harmonis dan sebagainya dalam hubungan kerja antara pemimpin dengan bawahan. Suasana kerja yang menyenangkan tanpa adanya sikap saling curiga diharapkan akan tercipta suatu pekerjaan yang dapat dinikmati oleh semua pegawai. Dengan demikian untuk mengetahui tingkat seberapa besar perilaku kepemimpinan berdasarkan tenggang rasa akan dilihat melalui item-item yang akan ditampilkan. Dari item-item yang ada pada indikator tenggang rasa ini dibuat daftar pertanyaan dimana untuk mendapatkan skor dalam pengukuran dari perilaku kepemimpinan Camat. Selanjutnya mengenai skor responden disajikan dalam tabel berikut :

Tabel : VII

Tabel Data Jawaban Responden terhadap Indikator Tenggang Rasa (X2).

NO.	Item-item Indikator X2							TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	SKOR
1	2	2	2	2	1	2	2	13
2	2	2	2	2	2	3	2	15
3	2	2	1	2	2	3	2	14
4	3	2	2	2	1	2	2	14
5	3	3	2	3	2	3	2	18
6	2	2	1	2	2	2	3	14
7	3	2	2	2	2	2	2	15
8	3	3	2	3	2	2	2	17
9	2	2	2	2	1	1	1	11
10	3	2	3	3	2	3	2	18
11	3	3	2	3	3	3	3	20
12	3	2	1	1	2	3	2	14
13	3	3	2	2	3	3	3	19
14	2	2	1	2	3	2	2	14
15	3	2	2	2	2	2	1	14
16	3	2	2	3	2	2	2	16
17	2	2	1	2	2	2	2	13
18	3	3	2	3	3	2	3	19
19	2	2	1	2	2	2	1	12
20	3	3	3	2	3	3	3	20

Sumber : Data primer yang diolah

Kesepakatan

Dalam pengukuran masing-masing variabel dalam penelitian ini akan dibuat suatu skala ordinal dari angka yang terendah sampai angka yang tertinggi. Hal ini untuk mengetahui katagori mana yang tertinggi, sedang dan rendah.

Dari variabel perilaku kepemimpinan terdapat empat belas item. Keempat belas item tersebut didapat angka yang terendah adalah $14 \times 1 = 14$, sedangkan angka yang tertinggi adalah $14 \times 3 = 42$. Kemudian dari nilai yang tertinggi dan yang terendah akan dibuat diperoleh skala ordinal sehingga di peroleh keterangan sebagai berikut.

- a. Untuk nilai 14 sampai dengan 23 adalah katagori rendah
- b. Untuk nilai 24 sampai dengan 33 adalah katagori sedang
- c. Untuk nilai 34 sampai dengan 42 adalah katagori tinggi

Dari kesepakatan diatas maka kita dapat mengkatagorikan total nilai untuk variabel perilaku kepemimpinan sebagai berikut.

Tabel : VIII

Total Skor Jawaban Responden terhadap Variabel Prilaku Kepemimpinan (X).

NO.	Skor Indikator Variabel X		Total Skor	Katagori
	X1	X2		
1	13	13	26	Sedang
2	14	15	29	Sedang
3	14	14	28	Sedang
4	12	14	26	Sedang
5	15	18	33	Sedang
6	16	14	30	Sedang
7	13	15	28	Sedang
8	16	17	33	Sedang
9	12	11	23	Rendah
10	18	18	36	Tinggi
11	18	20	38	Tinggi
12	15	14	29	Sedang
13	17	19	36	Tinggi
14	15	14	28	Sedang
15	16	14	30	Sedang
16	17	16	33	Sedang
17	13	13	26	Sedang
18	17	19	36	Tinggi
19	11	12	23	Rendah
20	16	20	36	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah

3.3 Variabel Terpengaruh (Y)

Seperti yang telah diuraikan sebelumnya bahwa variabel prestasi kerja pegawai dalam penelitian ini dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut:

1. Efektivitas (Y1)
2. Efisiensi (Y2)
3. Kreativitas (Y3)

3.3.1 Efektivitas (Y1)

Salah satu keberhasilan dari teknik kepemimpinan dalam organisasi pemerintahan dapat diukur dengan konsep efektivitas kerja pegawai. Hal ini mengingat efektivitas kerja pegawai bertujuan untuk tercapainya sasaran yang hendak dicapai yaitu mengenai ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan sehingga tidak diharapkan terjadinya masalah keterlambatan.

Masalah keterlambatan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan apabila sering terjadi dan tidak bisa ditolelir maka tentu saja juga akan menghambat efektivitas kerja pegawai dan pada akhirnya mengarah pada prestasi kerja yang menurun. Oleh karena itu perlu adanya bentuk-bentuk penjegahan yang dapat menghambat masalah keefektivitasan kerja pegawai, maka dari itu untuk mengukur indikator efektivitas kerja pegawai dapat dilihat dari item-item efektivitas dimana pada item-item tersebut dibuat dalam bentuk daftar pertanyaan. Selanjutnya untuk mengetahui skor jawaban responden disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel : IX

Tabel Data Responden terhadap Indikator Efektivitas (Y1).

NO.	Item-item Indikator Y1			Total Skor
	1	2	3	
1	2	2	2	6
2	2	2	1	5
3	3	3	2	8
4	2	3	2	7
5	3	2	3	8
6	3	3	2	8
7	3	3	3	9
8	2	3	3	8
9	1	2	2	5
10	3	3	2	8
11	2	3	1	6
12	2	2	1	5
13	3	3	2	8
14	2	2	1	5
15	2	3	2	7
16	3	3	2	8
17	2	2	2	6
18	3	3	3	9
19	2	2	1	5
20	3	3	3	9

Sumber : Data primer yang diolah

3.3.2 Efisiensi (Y2)

Efisiensi dalam usaha mencapai prestasi kerja pegawai dengan mempergunakan segi-segi unsur manajemen seperti : manusia, uang, metodedan sebagainya dalam tempo waktu yang cepat dan berdaya hasil. Hal ini berarti efisiensi oleh pegawai sebenarnya juga mengandung pengertian yang hemat, tepat dan selamat didalam perbandingan usaha yang terbaik untuk mencapai hasil yang optimal.

Untuk itu efisiensi pelaksanaan tugas dan pekerjaan oleh pegawai dari pengertia di atas dapat dilihat dari hasil yang telah dicapai baik dalam bentuk laporan kegiatan pelaksanaan tugas-tugas rutin dan sebagainya. Pelaksanaan tugas-tugas pegawai secara efisiensi ini dapat diketahui dengan melihat item-item yang ada dan juga dibuat dalam bentuk daftar pertanyaan sehingga didapat skor responden. Selanjutnya mengenai skor responden disajikan dalam tabel berikut :

Tabel : X

Tabel Data Responden terhadap Indikator Efisiensi (Y2).

No.	Item-item Indikator Y2				Total
	1	2	3	4	Skor
1	2	1	3	1	7
2	2	2	2	2	8
3	3	2	3	3	11
4	2	2	3	2	9
5	3	2	2	2	9
6	3	1	2	1	7
7	3	3	3	2	11
8	3	3	3	3	12
9	2	1	2	1	6
10	2	2	3	2	9
11	2	2	2	1	7
12	3	2	2	2	9
13	3	2	3	2	10
14	2	2	1	1	6
15	2	2	2	2	8
16	3	3	3	2	11
17	2	1	3	1	7
18	2	2	3	1	8
19	2	1	2	1	6
20	3	2	3	2	10

Sumber : Data primer yang diolah

3.3.3 Kreativitas (Y3)

Kreativitas yang dimiliki oleh setia pegawai sebenarnya tidak terlepas dari tanggung jawabnya sebagai pegawai didalam menciptakan daya kreatifitasnya dalam hubungannya dengan pelaksanaan tugas dan pekerjaan. Jadi apabila pimpinan (Camat) sedang berhalangan yang dikarenakan ada tugas diluar maka pegawai pun dapat menumbuhkan daya kreativitasnya tanpa harus menunggu suatu komando dari atasannya. Oleh karena itu prakarsa dari pegawai sangat penting terutama didalam meningkatkan mutu dan hasil pekerjaan. Dari indikator kreativitas kerja pegawai maka untuk mengetahui seberapa besar daya kreativitas tersebut diturunkan dalam bentuk item-item. Beberapa item dibuat daftar pertanyaan untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat kreativitas kerja pegawai dan selanjutnya dibuat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel : XI

Tabel Data Responden terhadap Indikator Kreativitas (Y3).

NO.	Item-item Indikator Y3			Total Skor
	1	2	3	
1	2	2	1	5
2	2	3	2	7
3	3	3	1	7
4	2	3	2	7
5	2	3	1	6
6	3	3	2	8
7	3	3	2	8
8	2	3	2	7
9	2	2	1	5
10	3	3	3	9
11	2	3	2	7
12	2	3	1	6
13	3	3	3	9
14	2	2	1	5
15	3	3	2	8
16	3	3	2	8
17	2	2	1	5
18	3	3	3	9
19	2	2	1	5
20	3	3	1	7

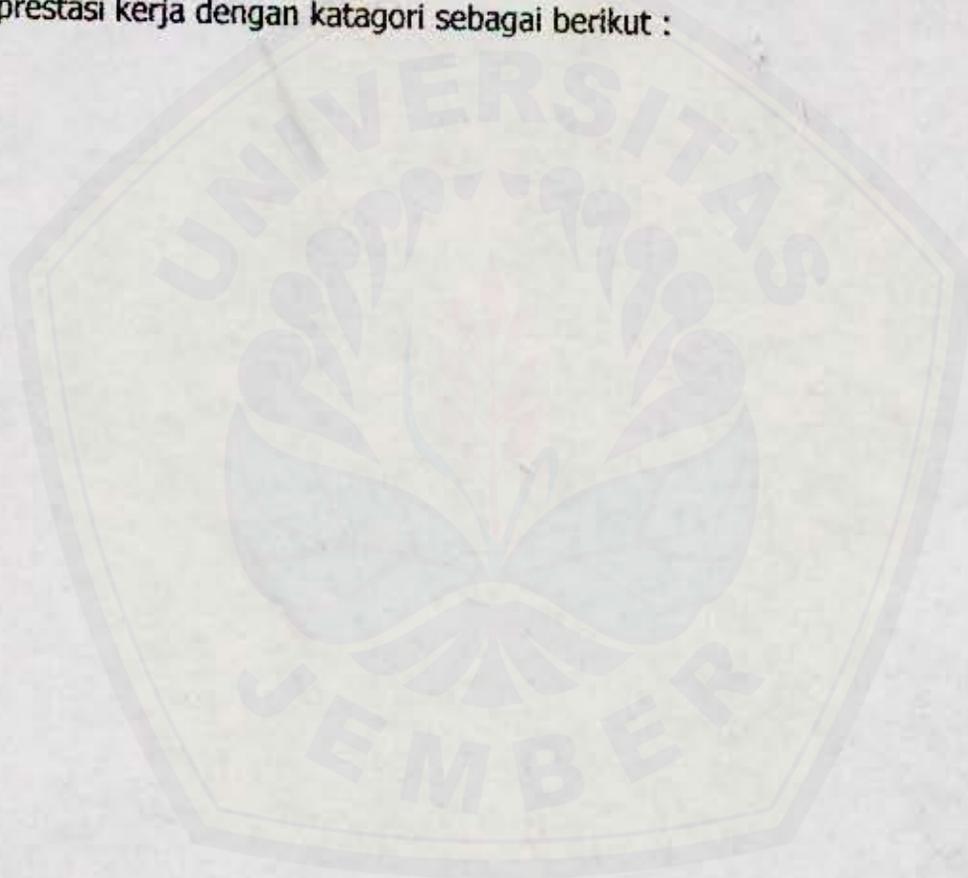
Sumber : Data primer yang diolah.

Kesepakatan

Untuk memberikan skala ordinal pada variabel prestasi kerja pegawai dengan jumlah item 10, maka nilai terendah yang diperoleh adalah: $10 \times 1 = 10$. Untuk mengetahui nilai yang tertinggi adalah $10 \times 3 = 30$. Selanjutnya kita menentukan katagori nilai sebagai berikut :

- a. Untuk nilai 10 sampai dengan 16 adalah katagori rendah
- b. Untuk nilai 17 sampai dengan 23 adalah katagori sedang
- c. Untuk nilai 24 sampai dengan 30 adalah katagori tinggi

Berdasarkan dari ketentuan di atas kita dapat menyusun total skor nilai variabel prestasi kerja dengan katagori sebagai berikut :



Tabel : XII

Total Skor Jawaban Responden terhadap Variabel prestasi Kerja Pegawai (Y)

No.	Skor Indikator Variabel Y			Total Skor	Katagori
	1	2	3		
1	6	7	5	18	Sedang
2	5	8	7	20	Sedang
3	8	11	7	26	Tinggi
4	7	9	7	23	Sedang
5	8	9	6	23	Sedang
6	8	7	8	23	Sedang
7	9	11	8	28	Tinggi
8	8	12	7	27	Tinggi
9	5	6	5	16	Rendah
10	8	9	9	26	Tinggi
11	6	7	7	20	Sedang
12	5	9	6	20	Sedang
13	8	10	9	27	Tinggi
14	5	6	5	16	Rendah
15	7	8	8	23	Sedang
16	8	11	8	27	Tinggi
17	6	7	5	18	Sedang
18	9	8	9	26	Tinggi
19	5	6	5	16	Rendah
20	9	10	7	26	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dalam penelitian ini, data-data yang diperoleh berupa data primer maupun data sekunder serta analisis dari data-data tersebut menunjukkan kebenaran hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya. Pembuktian kebenaran hipotesis dengan menggunakan korelasi Rank Spearman membuktikan adanya hubungan yang signifikan antara variabel X dan variabel Y.

Dari analisis dengan mempergunakan korelasi Rank Spearman tersebut maka didapat hasil sebagai berikut :

1. Hasil perhitungan korelasi Rank Spearman didapatkan hasil **0,578**. Hasil perhitungan ini lebih besar dari harga kritis untuk $\alpha = 0,05$ atau dengan taraf kepercayaan = 0,95 dengan $N = 20$, yaitu sebesar **0,399**.
2. Hasil perhitungan T test atau pengujian kembali maka didapatkan hasil sebesar **3,004**. Hasil tersebut lebih besar apabila dibandingkan dengan harga kritis untuk $db = 18$, yaitu sebesar **2,101**.
3. Hasil perhitungan analisis deskriptif telah menunjukkan tingkat prosentase variabel perilaku kepemimpinan Camat sebesar **72,37 %** dimana termasuk dalam katagori tinggi yang menghasilkan prestasi kerja pegawai sebesar **75,22 %** dimana masuk dalam katagori tinggi. Perhitungan dari hasil analisis korelasi rank spearman yang didapatkan sebesar **0,578** yang apabila dianalisis dengan memakai analisis deskriptif maka masuk dalam katagori antara **0,41 – 0,60** dimana mempunyai taraf signifikansi yang sedang yang cenderung ke tinggi.

5.2 Saran

Berdasarkan dari kesimpulan penelitian ini, maka saran-saran yang dapat disampaikan adalah :

1. Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai secara tepat, cepat, normal dan selamat, seorang pemimpin dalam hal ini adalah Camat sebaiknya mempergunakan sebuah perilaku kepemimpinan dengan berorientasi pada struktur tugas dan konsiderasi (tenggang rasa) dimana dapat disesuaikan dengan kondisi dan situasi pada kantor atau instansi yang bersangkutan.
2. Suatu organisasi dapat berjalan dengan baik dan lancar apabila didukung oleh semua pihak yang berada dalam organisasi, baik Camat dan bawahannya masing-masing harus melaksanakan tugas dan fungsi yang diembannya dengan baik dan benar.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, Jakarta : Prenhallindo
- Gibson, Prestasi, dan Donnelly. 1988, *Organisasi dan Manajemen Perilaku Struktur Proses*, Jakarta : Erlangga
- Gie, The Liang, 1982. *Efisiensi Kerja Bagi Pembangunan Negara*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Hadi, Sutrisno. 1988, *Statistik Jilid 2*, Yogyakarta : Andi Offset
- Hassley, George. 1987, *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Saudara*, Jakarta : Djaya Sakti
- Koentjoroningrat. 1981, *Metodologi Penelitian Masyarakat*, Jakarta : Gramedia
- Moenir, AS, 1983. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Pegawai*, Jakarta : Gunung Agung
- Siagian, S>Perilaku, 1988. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta : Gunung Agung
- Strous, G dan Leonard Sayless, 1989. *Manajemen Personalía*, Jakarta : Ghlia Indonesia
- Surachmat, Winarno. 1983. *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar*, yogyakarta : Fakultas Psikologi UGM
- Surachmat Winarno, 1985, *Pengantar Metodologi Research*, Tarsito, Bandung
- Siedney Sigel, 1985. *Statistik Non-Parametrik Untuk Ilmu-ilmu Sosial*, Jakarta : Gramedia
- Wahjosumidjo, 1984. *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Kartini Kartono, 1988, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Rajawali, Jakarta

- Miftah Thoha :1992, ***Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya***, Rajawali, Jakarta
- Nainggolan, 1983 : ***Pembinaan Pegawai Negeri Sipil***, PT Pertja, Jakarta
- Steers, Richard M, 1986 : ***Efektivitas Organisasi***, Terjemahan Magdalena Yani, Erlangga, Jakarta
- Gibson, Ivonecovich dan Donelly : 1994, ***Organisasi, Perilaku Struktur, Proses***, Erlangga, Jakarta
- Rasyid, M. Ryaas : 1997, ***Birokrasi Pemerintahan dan Politik Orde Baru***, Yarsif Watampone, Jakarta
- Rasyid, M. Ryaas : 1997, ***Makna Pemerintahan (Tinjauan Dari Segi Etika dan Kepemimpinan)***, Yarsif Watampone, Jakarta
- Sumber Saporin : 1979, ***Tata Pemerintahan dan Administrasi Pemerintahan Desa***, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Bayu Surianingrat : 1992, ***Mengenal Ilmu Pemerintahan***, Rineka Cipta, Jakarta

DAFTAR KUESIONER (ANGKET PENELITIAN)
Tentang
**HUBUNGAN ANTARA PERILAKU KEPEMIMPINAN CAMAT
DENGAN PRESTASI KERJA PEGAWAI**

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2000

PENGANTAR

Dengan Hormat,

Untuk melengkapi data penelitian tentang **"Hubungan Antara Perilaku Kepemimpinan Camat dengan Prestasi Kerja Pegawai"**, maka saya mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Administrasi Negara Universitas Jember, bermaksud menyebarkan kuesioner untuk diisi oleh Bapak/Ibu/Saudara. Penelitian ini selain diupergunakan untuk memenuhi persyaratan dalam studi S1 (Strata Satu) untuk mendapatkan gelar Sarjana Sosial, juga diharapkan akan bermanfaat untuk lebih meningkatkan prestasi kerja pegawai negeri dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya dengan baik.

Kerja sama dari Bapak/Ibu Saudara sangat diharapkan untuk mendapatkan hasil penelitian yang sangat akurat dan bermanfaat. Untuk itu mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi daftar kuesioner atau angket pertanyaan yang tersedia sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Isian ini dijaga kerahasiaannya demi menjaga objektivitas penelitian.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara disampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Hormat saya,

Andy Nur Husain

KUESIONER
HUBUNGAN ANTARA PERILAKU KEPEMIMPINAN CAMAT
DENGAN PRESTASI KERJA PEGAWAI

1. Petunjuk Pengisian

- a. Kuesioner ini hanya digunakan untuk memperoleh data-data primer sehubungan untuk keperluan penelitian saja.
- b. Untuk mengisi atau menjawab pertanyaan yang sudah tersedia jawabannya Bapak/Ibu/Saudara tinggal melingkari huruf (a, b, c) sesuai dengan pilihan jawaban yang dikehendaki.

2. Daftar Pertanyaan

I Variabel Prilaku Kepemimpinan (X).

a. Indikator struktur tugas (X_1).

1. Dalam pelaksanaan kegiatan pemerintahan Bapak/Ibu/Saudara apabila terdapat pekerjaan yang jelek mendapat kritik pimpinan (camat)?
a. Sering b. Kadang-kadang c. Tidak Pernah
2. Apakah dalam pelaksanaan kegiatan rutinitas pemerintahan Bapak/Ibu/Saudara, pimpinan menekankan pada batas waktu pelaksanaan kegiatan kantor ?
a. Sering b. Kadang-kadang c. Tidak Pernah
3. Apakah dalam pelaksanaan kegiatan pemerintahan bapak/ibu/Saudara dalam program kerja kecamatan pimpinan memberitahu apa-apa yang harus dikerjakan oleh bawahan ?
a. Sering b. Kadang-kadang c. Tidak Pernah
4. Apakah dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan Bapak/Ibu/Saudara bila terdapat kekurangpahaman dalam pekerjaan, pimpinan memberi

petunjuk pada bawahan bagaimana melakukan tugas dengan baik dan benar ?

- a. Sering b. Kadang-kadang c. Tidak Pernah

5. Apakah dalam pelaksanaan tugas dari program kerja pemerintahan Bapak/Ibu/Saudara, pimpinan memberikan standard tentang atas pekerjaan ?

- a. Sering b. Kadang-kadang c. Tidak Pernah

6. Apakah dalam melaksanakan kegiatan pemerintahan Bapak/Ibu/Saudara, pimpinan meminta bawahan agar selalu menuruti mengikuti standard yang telah ditetapkan dalam program kerja pemerintahan?

- a. Sering b. Kadang-kadang c. Tidak Pernah

7. Apakah dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan, Bapak/Ibu/Saudara mendapat pengawasan dari pimpinan ?

- a. Sering b. Kadang-kadang c. Tidak Pernah

b. Indikator Tenggang rasa (X_2).

1. Apakah dalam pelaksanaan kegiatan pemerintahan, pimpinan sanggup beramah-tamah dengan Bapak/Ibu/Saudara dalam kegiatan sehari - hari ?

- a. Sanggup b. Kadang-kadang c. Tidak Sanggup

2. Apakah dalam kegiatan pemerintahan bapak/ibu/saudara, mendukung dan membela Bapak/Ibu/Saudara apabila menerima kesulitan atau permasalahan?

- a. Sanggup b. Kadang-kadang c. Tidak Sanggup

3. Apakah dalam pelaksanaan tugasnya pimpinan apabila menemui kesulitan sanggup berkonsultasi dengan Bapak/Ibu/Saudara untuk mencari pemecahannya ?
a. Sanggup b. Kadang-kadang c. Tidak Sanggup
4. Apakah dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan Bapak/Ibu/Saudara apabila terjadi keluhan-keluhan, pimpinan sanggup dan mau mendengarkan keluhan-keluhan dari Bapak/Ibu/Saudara ?
a. Sanggup b. Kadang-kadang c. Tidak Sanggup
5. Apakah dalam merencanakan program kerja kegiatan pemerintahan, pimpinan sanggup dan mau menerima usul dari Bapak/Ibu/Saudara ?
a. Sanggup b. Kadang-kadang c. Tidak Sanggup
6. Apakah selain dalam pelaksanaan tugas sehari - hari dari bapak/ ibu/ saudara, pimpinan sanggup dan mau memikirkan kesejahteraan Bapak/Ibu/Saudara ?
a. Sanggup b. Kadang-kadang c. Tidak Sanggup
7. Apakah dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan Bapak/Ibu/Saudara, pimpinan sanggup dan mau memperlakukan Bapak/Ibu/Saudara setingkat dengan dirinya ?
a. Sanggup b. Kadang-kadang c. Tidak Sanggup

II. Variabel Prestasi Kerja (Y).

a. Efektivitas (Y₁).

1. Apakah dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan Bapak/Ibu/Saudara mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat pada waktunya ?
a. Mampu b. Kadang-kadang c. Tidak Mampu

2. Apakah dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan Bapak/Ibu/Saudara selain mampu dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan juga mampu dalam menyelesaikan tugas secara berhasil guna ?
 - a. Mampu
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak Mampu
 3. Apakah dalam pelaksanaan tugas-tugas dan pekerjaan Bapak/Ibu/Saudara mampu menyelesaikan diatas target atau standard yang telah ditetapkan dalam program kerja pemerintah ?
 - a. Mampu
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak Mampu
- c. Efisiensi (Y_2).
1. Apakah dalam pelayanan tugas dan pekerjaan Bapak/Ibu/Saudara sanggup memberikan pelayanan tugas dengan cepat ?
 - a. Sanggup
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak Sanggup
 2. Apakah dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan Bapak/Ibu/Saudara sanggup memberikan pelayanan dengan tepat waktu ?
 - a. Sanggup
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak Sanggup
 3. Apakah dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan Bapak/Ibu/Saudara sanggup memberikan pelayanan dengan rapi (tertib dan teratur) ?
 - a. Sanggup
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak Sanggup
 4. Apakah dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan Bapak/Ibu/Saudara sanggup memberikan pelayanan tanpa adanya kesalahan teknis ?
 - a. Sanggup
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak Sanggup

d. Kreativitas (Y₃).

1. Apakah dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan Bapak/Ibu/Saudara apabila terjadi permasalahan mampu untuk memecahkan suatu permasalahan yang ada ?
 - a. Mampu
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak Mampu
2. Apakah dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan Bapak/Ibu/Saudara sanggup dan mampu melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan penuh tantangan ?
 - a. Mampu
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak Mampu
3. Apakah dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan Bapak/Ibu/Saudara mampu untuk memprakarsai tata kerja baru dalam kaitannya dengan pelaksanaan pekerjaan ?
 - a. Mampu
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak Mampu

Tabel B. Tabel Harga-harga Kritis t

df	Tingkat signifikansi untuk tes satu-sisi					
	.10	.05	.025	.01	.005	.001
	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 VI
TABEL NILAI r
Untuk Spearman

n	$\alpha = .05$	$\alpha = .025$	$\alpha = .01$	$\alpha = .005$
5	0.900	-	-	-
6	0.879	0.886	0.943	-
7	0.714	0.766	0.853	-
8	0.643	0.738	0.833	0.881
9	0.600	0.683	0.783	0.871
10	0.564	0.645	0.745	0.784
11	0.523	0.623	0.734	0.816
12	0.497	0.591	0.705	0.794
13	0.475	0.566	0.673	0.748
14	0.457	0.545	0.646	0.716
15	0.441	0.525	0.623	0.689
16	0.425	0.507	0.601	0.661
17	0.412	0.490	0.583	0.643
18	0.399	0.476	0.564	0.625
19	0.388	0.462	0.549	0.608
20	0.377	0.450	0.534	0.591
21	0.368	0.438	0.521	0.576
22	0.359	0.426	0.508	0.562
23	0.351	0.418	0.496	0.549
24	0.343	0.409	0.485	0.537
25	0.336	0.400	0.475	0.526
26	0.329	0.392	0.465	0.515
27	0.323	0.385	0.456	0.505
28	0.317	0.377	0.448	0.496
29	0.311	0.370	0.440	0.487
30	0.305	0.364	0.432	0.478



LEMBAGA PENELITIAN

Alamat : Jl. Veteran No. 3 Telp. (0331) 422723 Fax. (0331) 425540 JEMBER (68118)

Nomor 32-Y/1325 2/FG/2000
Lampira
Perihal *Pemohonan ijin mengadakan Penelitian*

30 Maret 2000

Kepada *Yth, Sdr. Kakansespol
Pemda Kabupaten Tik. II Jember
di -
JEMBER.*

Bersama ini kami sampaikan dengan hormat permohonan ijin mengadakan penelitian untuk memperoleh data

Nama / NIM / Jurusan	ANDY NIJR HUSAIN / E10105.184 / Adm Neg
Dosen /mahasiswa	Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember
Alamat	Jl. Kol. Sunandar no. 53 Blora
Judul Penelitian	Hubungan antara perilaku kepemimpinan Gamet dengan prestasi kerja pegawai
Di Daerah	Kantor Kec. Mayang Kab. Dali II Jember.
Lama Penelitian	4 (empat) bulan

Untuk pelaksanaan penelitian tersebut di atas, mohon bantuan serta perkenan Saudara untuk memberikan ijin kepada ~~dosen~~/mahasiswa tersebut dalam mengadakan penelitian sesuai dengan judul di atas.

Demikian atas perkenan dan bantuan Saudara diucapkan terima kasih

a.n. Ketua
Sekretaris,



Didik Sulistyanto

Didik Sulistyanto
NIP. 131.792.232

- Tembusan Kepada Yth. :
1. Sdr. Dekan Fakultas Universitas Jember
 2. ~~Dosen~~ /Mahasiswa ybs

SURAT PERNYATAAN
Nomor: /J 25.2/PG/99

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama / NIM : Andy Nur Husain / E1C195-184

Fakultas : FISIP
Universitas Jember

Alamat rumah : Jl. Kol. Sunandar no. 53 Blora

Judul Penelitian : Hubungan Antara Perilaku Kepemimpinan Casmad
Dengan Prestasi Kerja Pegawai

Daerah Penelitian: Kantor Kecamatan Mayang Kabupaten Dati II
Jember

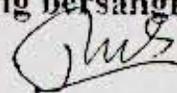
Lama Penelitian : 4 bulan (maksimum 6 bulan)

Kami sanggup menyerahkan buku laporan hasil penelitian kepada :

1. Ketua Bappeda Prop. Dati I Jatim.
2. Kepala Direktorat Sosial Politik Prop. Jatim.
3. Bupati/ Walikota / Dinas / Jawatan / Lembaga Ybs.
4. Kanwil / Direktorat / Dinas / Jawatan / Lembaga Ybs.
5. Lembaga Penelitian Universitas Jember.

Laporan Kegiatan Penelitian tersebut kami sampaikan dalam waktu 1 (satu) bulan setelah kegiatan tersebut selesai.

Jember, 29 Maret 2000
yang bersangkutan,



(ANDY NUR HUSAIN)

Tembusan Kepada :

1. Sdr. Dekan Fakultas ybs.
2. Mahasiswa ybs.

DEPARTEMEN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN RI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

nomor : 969 /PT.32.HS.FISIP/N.5'00
jumlah : 1 (satu) lembar
jenis : Ijin Penelitian

kepada Yth : Bapak Rektor
u.p. Ketua Lembaga penelitian
Universitas Jember
di -
Jember

Bersama ini kami sampaikan dengan hormat permohonan
ijin penelitian Mahasiswa FISIP Universitas Jember
dengan data :

Nama : Andy Nur Husain
Nim : 410195-184
Jurusan/prog : Administrasi/Adm. Negara
Judul : KEBUTUHAN ANTARA PERILAKU KOMPENSI DAN
GARAN DENGAN PRODUKSI KERJA PERMANEN

Tempat yang dituju untuk penelitian : Kantor Kecamatan
Mayang Kabupaten Dadi II Jember

Adapun tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk
mendapatkan data dalam rangka penyelesaian program
SI
Demikian atas perhatian dan bantuan kami ucapkan
terima kasih.

Jember, 27. Maret. 2000.....

.....n. Dekan
Bantuan Dekan I



Umaldi Rudi, MA
130 239 058

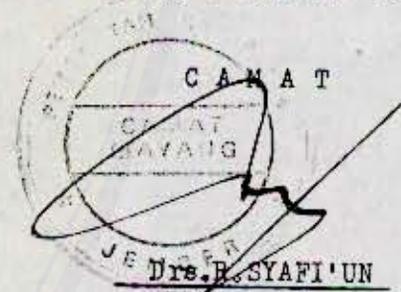
Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Drs. R. SYAIFI'UN
N I P : 510 068 440
Pangkat : P e n a t a /III/C
J a b a t a n : Camat Mayang

Bersama ini diberitahukan bahwa mahasiswa yang bernama : ANDY HUSAIN dari Fakultas/Fisip Univ Jember Jurusan Administrasi Negara dimana yang bersangkutan terhitung sejak tanggal, 30 Maret 2000 s/d Juli 2000 telah selesai melaksanakan Survey / Research di Kantor Kecamatan Mayang Kabupaten Jember.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapatnya dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mayang, 1 Agustus 2000



Drs. R. SYAIFI'UN
P e n a t a

Nip: 510 068 440

PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER
KANTOR SOSIAL POLITIK
Jalan Kartini No 3 TELP.487732
JEMBER

Jember, 01 April 2000

Nomor : 072/055/330.36/2000
Tingkat : Penting
Aspek : -
Perihal : SURVEY/RESEARCH

K e p a d a
Yth. Sdr. Camat Mayang
di -
M A Y A N G

Dasar Surat Keterangan Ketua Lembaga Penelitian Univ. Jember, Tanggal 30 Maret 2000, Nomor : 324/J25.2/PG/2000, perihal permohonan ijin Survey /research.

Demi kelancaran serta kemudahan dalam pelaksanaan Survey/Research dimaksud diminta kepada Saudara untuk memberikan bantuan berupa data / keterangan yang diperlukan oleh :

N a m a : ANDY NUR HUSAIN / E1C195-184 / ADM. NEGARA
Alamat : JL. KOL. SUNANDAR NO.53 JEMBER
Pekerjaan : MHS. FAK. SOSPOL UNIV. JEMBER
Keperluan : SURVEY/RESEARCH.
Judul : "HUBUNGAN ANATAR PERILAKU KEPEMIMPINAN CAMAT DENGAN PRESTASI KERJA PEGAWAI".
W a k t u : 30 MARET 2000 S/D 30 JULI 2000.
Peserta : -

Demikian atas perhatian serta bantuannya kami ucapkan terima kasih.

AMBUSAN : Kepada Yth.

Sdr. Kapolres Jember;
Sdr. Dan Dim 0824 Jember;
Sdr. Tuti Mayang;
Sdr. Rektor Univ. Jember.

An. BUPATI JEMBER
KEPALA KANTOR SOSIAL POLITIK
Kasi Ketertiban Umum

Drs. ASIS BAMBANG WIHARTO
510 091 466