

**PERILAKU PEMIMPIN SEBAGAI SALAH SATU FAKTOR YANG BERPENGARUH  
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI  
(Suatu Studi di Kantor Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan)**

**SKRIPSI**

**Diajukan guna memenuhi salah satu syarat untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)  
Jurusan Ilmu Administrasi Negara  
pada  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Jember**

**Oleh**

**Anton Chrisbiyanto**

**NIM : 960910201070**

**Pembimbing :**

**Drs. Bb. Budiyanoro Krevet DS.M.S**

**NIP : 130 220 643**

**Asisten Pembimbing :**

**Dra. Inti Wasiati, M.M**

**NIP : 130 808 982**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS JEMBER  
2001**



**PERILAKU PEMIMPIN SEBAGAI SALAH SATU FAKTOR  
YANG BERPENGARUH TERHADAP PRESTASI KERJA  
PEGAWAI**

(Suatu Studi di Kantor Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan)

**S K R I P S I**

Diajukan guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh

Gelar Sarjana Strata1 (S1) Jurusan Ilmu Administrasi

Program Studi Ilmu Administrasi Negara

Pada

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Jember

Oleh :

**ANTON CHRISBIYANTO**

**NIM. 960910201070**

Pembimbing

**Drs. Bb. BUDIYANTORO KREBET DS, M.S**

**NIP. 130 220 643**

Assisten Pembimbing

**Dra. INTI WASIATI, M.M**

**NIP. 130 808 982**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS JEMBER**

**2001**

**PENGESAHAN**

Diterima dan dipertahankan di depan team penguji skripsi guna memenuhi  
Salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Strata I (S1)  
Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Ilmu Administrasi Negara  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Jember

PADA :

Hari/Tanggal : Jum'at, 29 Juni 2001

Waktu : 08:00 WIB

Panitia Penguji,

Ketua



(Prof. Drs. Toekidjan, PS)

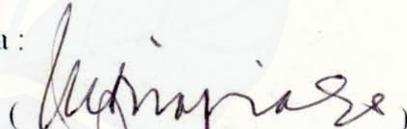
Sekretaris



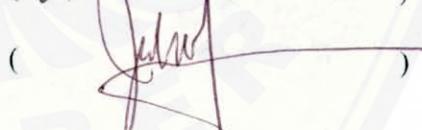
(Drs. B. Krevet Budiyanoro DS, M.S)

Anggota :

1. Dra. Inti Wasiati, M.M



2. Drs. Sutomo, M.Si



Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Jember



Drs. Hs Moch Toerki

NIP. 130 524 832

MOTTO

" TERANGILAH RUMAH-RUMAHMU DENGAN  
SHOLAT (SUNAT) DAN MEMBACA AL-QUR'AN "

(H.R. AL-BAIHAQI)

"MANUSIA YANG PALING BERTERANGILAH ADALAH  
YANG MAMPU MENGHARGAI DIRINYA  
SENDIRI"

(MARIO PUZZO)

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini aku persembahkan buat **Ayahnda dan Ibunda Tercinta**, serta **Emak-ku** tersayang yang selalu membimbing, berkorban dan memberikan kasih sayangnya kepada putra-putanya, yang tiada hentinya berdo'a dan menasehati putra-putranya untuk selalu saling membantu satu dengan yang lainnya dan saling mengayomi antara satu dengan lainnya. Serta buat **Adik-adikku Himawan Sutanto, Robby Cahyadi, Ratih Indah Hariani, Dan "si kecil" Hiersya Calvin Marcellino** atas segala perhatian dan kasih sayangnya, semoga kita dapat bersama-sama membahagiakan kedua orang tua kita. Dan untuk seseorang yang dengan tulus memberikan cinta dan kasih sayangnya dengan tulus dan ikhlas dan selalu menemani baik di dalam suka maupun duka **Diana Arisandy**, Semoga tercapai segala apa yang kita cita-citakan. Amin.

## KATA PENGANTAR

Dengan selesainya penyusunan skripsi ini tiada yang patut diucapkan selain puji syukur kepada Allah SWT. Berkat limpahan rahmat, taufiq serta hidayah-Nya tugas penyusunan skripsi yang dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk mendapat gelar Sarjana Sosial Strata Satu (S1) bisa terselesaikan.

Bagaimanapun juga penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari uluran tangan dari banyak pihak yang sangat berarti dalam membantu penyelesaian tugas ini. Untuk itu penulis sampaikan terima kasih yang tulus dan sedalam-dalamnya terutama pada :

1. Bapak Drs. Krebet Budiyanoro, M.S selaku dosen pembimbing yang begitu sabar dan tekun memberikan petunjuk, bimbingan dan dorongan yang sangat berarti di dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Drs. H. Moh. Toerki selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember
3. Ibu Dra. Inti Wasiati, M.M selaku Assisten Pembimbing yang dengan sabar memberikan bimbingan, pengarahan dan petunjuk yang sangat berarti di dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Drs. Agus Budiharjo, M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember
5. Bapak Drs. Budijono, M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember
6. Bapak Drs. H. Saerin selaku Sekretaris Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan yang telah mengizinkan penelitian ini, serta Bapak Kastolan dan Bapak Drs. Sudarmanto yang telah membantu dalam mendapatkan data-data yang diperlukan di dalam penulisan skripsi ini.
7. Segenap dosen beserta unsur civitas akademika di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember
8. Buat Keluarga Besar Abdul Hasan, Pak Dhe Muckhit A. Klar, Pak Dhe Abd. Fakhir A. Hasan. Paman-pamanku : Tirto Hidayat A. Hasan, Sunaryo A. Hasan

- (Cak Yo), Suharsono A. Hasan (Cak Nono), Drs. Moh. Sofie A. Hasan dan H. Mahfud.
9. Buat Budheku : Budhe Hj. Khoyum, Budhe Asmani, Budhe Aslakha, Hj. Jumaidah A. Hasan, Mbak Diah, Mbak Wiwik.
  10. Buat Sepupu-sepupuku : Rudy Hartono (George), Mas Dirman, Ning Sul (Icung), Nur Aini, Dewi Mufidah, S.E, Mas Dian, Moh. Novel Sunaryo Putro A. Hasan, Dyah Sunaryo Putri, Moh. Omar Mochtar A. Hasan, Moh. Zulfikar Hernanda A. Hasan, Moh. Isa Zakaria A. Hasan, Heni, Mida.
  11. Special For My Big Brother, Winardi Nawa Putra S.Sos, terima kasih atas bimbingan, petunjuk dan pengarahan yang diberikan selama ini.
  12. Buat rekan-rekan Jember Online-Bisnis : Cak Anas Abdulah "Pek", Cak Budi Mario, Mas Abdul Rohman (Pak Kabag), Akhiruddin, Firman "Komar" Hakim, Cak Taufik, Cak Tri "Komandan", dan Kang Wawan "Oka-Oke".
  13. Rekan-rekan seperjuangan di dalam suka dan duka : Aminuddin Azis, S.Sos (Campbell), Agus "Basir" Syamsul, Hafid, Deniar Mandra, Hadi, Meilian, Koko "Suneo", Pong Rahmat, M. Yasin Beny, Meilian Kamit Hamzah, Mamat Taufik dan Asmuni, thanks for everything.
  14. Buat rekan-rekan AN'96, Wahyudi EP, Ahmad "Chimot" Musyarifin, Catur Raharjo, Noorochim S. Putro, Laeli, Yuyun, Erna, Rendra, Kotrex, Sudarmanto, Priyo dan seluruh rekan-rekan AN'96 yang tidak dapat di sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa tidak banyak yang bisa dilakukan oleh penulis untuk membalas budi kebaikan yang begitu melimpah, semoga Allah SWT membalas budi baik tersebut dengan balasan yang jauh lebih baik.

Akhirnya, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi banyak pihak dengan suatu kesadaran bahwa skripsi ini jauh dari sempurna. Untuk itu saran dan kritik yang membawa kemajuan sangat diharapkan.

**Jember, Juni 2001**

**ANTON CHRISBIYANTO**

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN MOTTO.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL .....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	

**BAB I PENDAHULUAN**

1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	15
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	16
1.3.1. Tujuan Penelitian.....	16
1.3.2. Kegunaan Penelitian.....	16
1.4. Kerangka Teori.....	17
1.5. Konsepsi Dasar.....	24
1.5.1. Konsep Perilaku Pemimpin (Variabel X).....	25
1.5.1.1. Perilaku Mengarahkan (X1).....	28
1.5.1.2. Perilaku Mendukung (X2).....	29
1.5.2. Konsep Prestasi Kerja (Variabel Y) .....	29
1.5.2.1. Pelaksanaan Pekerjaan Tepat Pada Waktunya (Y1) .....	30
1.5.2.2. Mutu Kerja (Y2) .....	31
1.5.2.3. Pelaksanaan Pekerjaan Tepat Mengenai Sasaran (Y3) .....	31
1.5.3. Teori (Hubungan antara Perilaku Pemimpin dengan Prestasi Kerja Bawahan .....	31

1.6. Hipotesis .....	33
1.7. Definisi Operasional .....	34
1.7.1. Operasionalisasi Variabel X (Perilaku Pemimpin).....	34
1.7.1.1. Perilaku Mengarahkan (X1). .....	34
1.7.1.2. Perilaku Mendukung (X2).....	35
1.7.2. Operasionalisasi Variabel Y (Prestasi Kerja).....	35
1.7.2.1. Pelaksanaan Pekerjaan Tepat Pada Waktunya (Y1) .....	36
1.7.2.2. Mutu Kerja (Y2) .....	36
1.7.2.3. Pelaksanaan Pekerjaan Tepat Mengenai Sasaran (Y3) .....	36
1.8. Metode Penelitian .....	36
1.8.1. Penentuan Populasi .....	37
1.8.2. Metode Penentuan Sampel .....	37
1.8.3. Metode Pengumpulan Data .....	38
1.8.3.1. Teknik Observasi .....	38
1.8.3.2. Teknik Dokumentasi.....	38
1.8.3.3. Teknik Interview .....	39
1.8.3.4. Teknik Kuisisioner .....	39
1.8.4. Metode Analisa Data .....	40

## **BAB II DESKRIPSI DAERAH PENELITIAN**

2.1. Pengantar .....	42
2.2. Keadaan Geografis dan Demografi .....	42
2.2.1. Kondisi Geografis .....	42
2.2.2. Kondisi Demografi .....	45
2.3. Jumlah Pegawai .....	48
2.4. Struktur Organisasi Pemerintah Kecamatan Gempol .....	49
2.5. Ketentuan Mengenai Jam Kerja serta pelaksanaan apel pagi dan siang Di Kantor Kecamatan Gempol .....	55

**BAB III PENYAJIAN DATA VARIABEL PENELITIAN**

3.1. Pengantar .....	57
3.2. Penyajian Data Variabel Pengaruh (X), Yaitu Perilaku Pemimpin .....	57
3.2.1. Variasi Nilai Responden atas Indikator Perilaku Mengarahkan (X1).....	57
3.2.2. Variasi Nilai Responden atas Indikator Perilaku Mendukung (X2).....	59
3.3. Penyajian Data Variabel Terpengaruh (Y) Yaitu Prestasi Kerja Bawahan .....	61
3.3.1. Variasi Nilai Responden atas Indikator Pelaksanaan Pekerjaan Tepat Pada Waktunya (Y1) .....	62
3.3.2. Variasi Nilai Responden atas Indikator Mutu Kerja (Y2) .....	63
3.3.3. Variasi Nilai Responden atas Indikator Pelaksanaan Pekerjaan Tepat Mengenai Sasaran (Y3) .....	64

**BAB IV ANALISA DATA**

4.1. Pengantar .....	68
4.2. Analisa Chi-Kuadrat ( $X^2$ ) .....	68
4.2.1. Memasukkan Frekuensi Observasi Ke Dalam Tabel Persiapan .....	69
4.2.2. Menentukan db Untuk Menentukan Tarf Signifikansi .....	73
4.2.3. Menghitung Hasil Penelitian Dengan Rumus Chi-Kuadrat ( $X^2$ ) .....	73
4.2.4. Menentukan Signifikansi $X^2$ Observasi Dengan Acuan Harga-harga Kritik Chi-Kuadrat .....	74

**BAB V PENUTUP**

Kesimpulan ..... 76

**DAFTAR PUSTAKA**

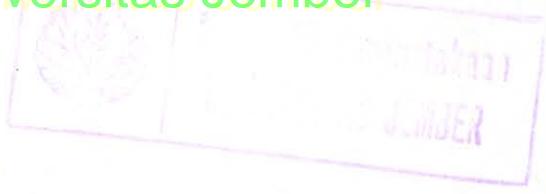
**LAMPIRAN**



DAFTAR TABEL

		Halaman
TABEL	I	REALISASI RENCANA DAN PROGRAM KERJA KANTOR KECAMATAN GEMPOL KABUPATEN PASURUAN ..... 6
TABEL	II	LUAS WILAYAH DESA DI KEC. GEMPOL KABUPATEN PASURUAN ..... 44
TABEL	III	JUMLAH PENDUDUK MENURUT JENIS KELAMIN DI KECAMATAN GEMPOL KABUPATEN PASURUAN ..... 45
TABEL	IV	DATA JUMLAH PENDUDUK DI KECAMATAN GEMPOL ..... 45
TABEL	V	MACAM MATA PENCAHARIAN PENDUDUK DI KECAMATAN GEMPOL ..... 47
TABEL	VI	SARANA DAN PRASARANA PENDIDIKAN DI KECAMATAN GEMPOL..... 47
TABEL	VII	JUMLAH PEGAWAI MENURUT PANGKAT DAN GOLONGAN..... 48
TABEL	VIII	JUMLAH PEGAWAI MENURUT TINGKAT PENDIDIKAN ..... 48
TABEL	IX	DATA BERDASARKAN SCORE TERHADAP INDIKATOR PERILAKU MENGARAHKAN ..... 58
TABEL	X	DATA BERDASARKAN SCORE TERHADAP INDIKATOR PERILAKU MENDUKUNG..... 59
TABEL	XI	TOTAL JAWABAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL PENGARUH (X) YAITU PERILAKU PEMIMPIN..... 60

TABEL	XII	DATA BERDASARKAN SCORE TERHADAP INDIKATOR PELAKSANAAN PEKERJAAN TEPAT PADA WAKTUNYA.....	62
TABEL	XIII	DATA BERDASARKAN SCORE TERHADAP INDIKATOR MUTU KERJA.....	63
TABEL	XIV	DATA BERDASARKAN SCORE TERHADAP INDIKATOR PELAKSANAAN PEKERJAAN TEPAT MENGENAI SASARAN.....	65
TABEL	XV	TOTAL JAWABAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL PENGARUH (X) .....	66
TABEL	XVI	TOTAL JAWABAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL TERPENGARUH (Y).....	66
TABEL	XVII	TOTAL KATEGORI SCORE JAWABAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL PENGARUH (X) DAN VARIABEL TER- PENGARUH (Y) .....	70
TABEL	XVIII	TABEL PERSIAPAN UNTUK MENCARI CHI-KUADRAT ( $X^2$ ) .....	72



## BAB I PENDAHULUAN

### I.1. Latar Belakang

Pembangunan nasional merupakan rangkaian upaya pembangunan yang berkesinambungan yang meliputi seluruh kehidupan masyarakat, bangsa dan negara untuk melaksanakan tugas mewujudkan tujuan nasional. Pembangunan dapat diartikan sebagai suatu proses perubahan menuju kearah yang lebih baik, dan dilaksanakan bersama oleh masyarakat dan pemerintah. Pembangunan nasional dilaksanakan secara berencana, menyeluruh, terarah dan terpadu, bertahap dan berlanjut untuk memacu peningkatan kemampuan nasional dalam rangka mewujudkan kehidupan yang lebih baik. Seperti yang diungkapkan oleh Sondang P. Siagian :

**"Pembangunan adalah suatu usaha atau rangkaian usaha pertumbuhan dan perubahan berencana yang dilaksanakan secara sadar oleh suatu bangsa, negara dan pemerintah menuju modernitas dalam rangka pembangunan bangsa."(1985:2)**

Pembangunan nasional pada dasarnya bertujuan untuk mewujudkan pemerataan dalam kehidupan masyarakat baik materiil maupun spirituil, sehingga tercipta suatu tatanan masyarakat yang adil dan makmur, seperti yang dijelaskan dalam GBHN, sebagai berikut :

**"Tujuan pembangunan nasional adalah untuk mewujudkan suatu masyarakat adil dan makmur yang merata materiil maupun spirituil berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 di dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang merdeka bersatu, dan berkedaulatan rakyat dalam suasana perikehidupan bangsa yang aman, tentram, tertib dan dinamis serta dalam lingkungan pergaulan dunia yang merdeka, bersahabat, tertib dan damai."(1999:46)**

Pembangunan aparatur pemerintahan diarahkan pada peningkatan kualitas kerja termasuk didalamnya peningkatan kemampuan kerja, pengabdian, keteladanan dan kesejahteraan aparaturnya, seperti yang dijelaskan dalam GBHN sebagai berikut :

**"Pembangunan aparatur pemerintahan diarahkan pada peningkatan kualitas, efisiensi dan efektifitas seluruh tatanan administrasi**

pemerintahan termasuk peningkatan kemampuan dan disiplin, pengabdian, keteladanan dan kesejahteraan aparatnya, sehingga secara keseluruhan makin mampu melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya, khususnya dalam melayani masyarakat serta menumbuhkan prakarsa dan peran aktif masyarakat dalam pembangunan, serta tanggap terhadap kepentingan dan aspirasi masyarakat. Pembangunan, penyempurnaan dan pendayagunaan aparatur pemerintah baik kelembagaan, ketatalaksanaan maupun kepegawaian dilanjutkan dan ditingkatkan."(1999:151)

Di sini berarti bahwa aparatur pemerintahan baik yang berada pada tingkat pusat maupun daerah diharuskan untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan kerjanya dalam rangka memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya bagi masyarakat, mengingat fungsinya sebagai pelayan masyarakat (publik service). Demikian pula halnya pada aparatur di Kantor Kecamatan Gempol yang merupakan salah satu kecamatan di Kabupaten Pasuruan, yang mana di dalam melaksanakan tugasnya harus secara optimal dalam rangka memberikan kepuasan kepada masyarakat. Sehubungan dengan telah keluarkannya UU No. 22/1999 mengenai otonomi daerah, maka merupakan suatu keharusan bagi para aparat di tingkat daerah terutama di Kantor Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan untuk lebih meningkatkan kualitas kerjanya, yang di ikuti dengan peningkatan prestasi kerjanya dalam rangka memberikan pelayanan sebaik-baiknya bagi masyarakat.

Kedudukan pegawai negeri sebagai unsur aparatur pemerintahan memiliki peranan yang penting dalam rangka pelaksanaan pembangunan, hal ini sebagaimana tercantum di dalam pasal 3 UU No. 43 tahun 1999 :

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

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kedudukan dan peran pegawai negeri sebagai aparatur negara, abdi masyarakat dan abdi negara adalah sangat penting di dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Oleh karena itu pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan harus dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka, hal ini tentunya memerlukan suatu keseriusan di dalam melaksanakan pekerjaan dan juga diperlukan suatu prestasi kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian prestasi kerja dibutuhkan di dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, seperti yang dikemukakan oleh George Halsey (1994:89) sebagai berikut: "**Hanya dengan prestasi yang baik sehingga tujuan organisasi akan dapat tercapai dengan berdaya guna dan berhasil guna.**"

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa prestasi kerja para pegawai mutlak diperlukan oleh suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Seperti yang kita ketahui bahwa setiap organisasi baik yang bersifat publik maupun profit selalu berupaya agar para anggotanya terutama para pegawai yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi yang baik dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Dengan adanya prestasi kerja, maka apa yang hendak dicapai oleh organisasi akan terlaksana. Hal ini dikarenakan dengan adanya prestasi kerja yang tinggi maka segala hambatan dan rintangan yang muncul di dalam pelaksanaan tugas dapat diatasi dengan baik. Untuk itulah peranan seorang pemimpin di dalam organisasi cukup menentukan, hal ini dikarenakan pemimpin merupakan pengambil kebijaksanaan tertinggi di dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Prestasi kerja menyangkut persoalan-persoalan kecakapan dan ketrampilan pegawai di dalam melaksanakan tugas yang di bebaskan kepadanya. Dengan kata lain prestasi kerja identik dengan keahlian kerja dan kemahiran pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, dalam artian prestasi yang tinggi mempunyai implikasi bagi organisasi, yaitu bagi kemajuan organisasi. Pentingnya suatu prestasi kerja dalam melaksanakan tugas menyebabkan para

pegawai diharuskan untuk mampu berprestasi di dalam melaksanakan tugasnya, mengingat tanpa prestasi kerja yang baik maka tujuan dan keberhasilan organisasi akan sulit tercapai. Hal ini sesuai yang dikemukakan oleh Richard Steer, yaitu :

**"Tanpa prestasi kerja yang baik di semua tingkat organisasi, pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi menjadi sesuatu yang sulit atau bahkan mustahil."(1985:146)**

Jadi pada dasarnya untuk mencapai suatu tujuan organisasi seperti yang telah ditetapkan sebelumnya, memerlukan suatu keseriusan dari seluruh elemen organisasi untuk bekerja secara bersungguh-sungguh (berprestasi), karena tanpa adanya kesungguhan (prestasi) di dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya maka pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi adalah sesuatu yang mustahil.

Selanjutnya Koestartini memberikan definisi tentang prestasi kerja sebagai berikut :

**"Prestasi kerja adalah kesanggupan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, bermutu dan tepat mengenai sasaran."(1977:22)**

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa prestasi kerja berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi, bermutu dalam artian memiliki mutu kerja dan tepat mengenai sasaran sesuai dengan yang diharapkan. Para pegawai juga diharapkan agar mampu bekerja secara tekun, teliti dan terampil, dalam hal ini harus memiliki keuletan di dalam bekerja sehubungan dengan tugas yang diberikan, mengingat dengan keuletan yang ia tunjukkan maka secara tidak langsung pegawai yang bersangkutan telah menunjukkan etos kerja yang tinggi dan berprestasi. Keuletan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan biasanya berkaitan dengan apakah ia mampu bekerja keras, tekun dan bersedia bekerja sama dengan

rekan kerjanya di dalam menyelesaikan suatu tugas. Edwin B. Flippo mengemukakan pendapatnya :

**“Keuletan seseorang di dalam melakukan suatu pekerjaan berkaitan dengan kemampuan dan kesanggupannya untuk melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi, bekerja keras, tekun, bersedia memberikan bantuan terhadap rekan kerja, dan mempunyai sikap bekerjasama di dalam melaksanakan pekerjaan.(1994:215)”**

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

**“Bila para pegawai melaksanakan pekerjaan yang baik maka mereka harus menerima kompensasi yang adil dan layak. Bentuk penghargaan ini mencakup pengupahan dan penggajian serta berbagai bentuk kompensasi pelengkap (frenge benefit), seperti asuransi dan rekreasi. Selanjutnya upaya-upaya motivasi, perilaku pemimpin, perilaku pemimpin, pengendalian stress, konseling dan disiplin adalah teknik-teknik penting lain yang digunakan untuk memelihara prestasi dan kepuasan kerja.(1998:35)”**

Seorang pemimpin di dalam suatu organisasi sudah barang tentu memiliki kelebihan yang tidak dimiliki oleh para bawahannya. Hal ini menyebabkan seorang pemimpin harus dapat bersikap bijaksana, adil, inovatif dan bertanggung jawab agar apa yang menjadi tujuan daripada organisasi dapat tercapai secara berdaya guna dan berhasil guna. Selanjutnya pemimpin harus mampu menggerakkan segala sesuatu yang ada di dalam organisasi, bukan saja terhadap alat-alat dan sumber-sumber keuangan dan material tetapi juga pada manusianya dalam ini para bawahannya.

Selanjutnya untuk mengetahui rencana dan realisasi program kerja masing-masing bidang di Kantor Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**TABEL I**  
**RENCANA DAN REALISASI PROGRAM KERJA**  
**KANTOR KECAMATAN GEMPOL**  
**PERIODE JULI 2000 – DESEMBER 2000**

Bidang/ Unit Kerja	Rencana dan Program Kerja	Sasaran / Target	Realisasi Kerja (Mutu Kerja)	Rencana Waktu	REALISASI			Ket.keterla mbatan sesudah waktunya	Prosentase	Rata-rata
					Selesai Sebelum Waktu	Selesai Tepat Waktu	Selesai Sesudah Waktu			
Sekretaris Kecamatan	Pelayanan surat menyurat	115	98	2 hari	10	18	70	3-5 hari	71%	47,7%
Urusan Perencana naan	Menghimpun dan mengevaluasi data	6	5	Setiap akhir bulan	2	1	2	1 minggu	40%	
	Melakukan evaluasi pelaks. Program dan anggaran	6	4	Setiap akhir bulan	1	2	1	4-5 hari	25%	
Urusan Umum	Melakukan urusan surat menyurat dan kearsipan	95	50	4 Hari	5	22	23	2-3 hari	24,2%	
	Pembayaran gaji pegawai	6	6	Setiap bulan	-	5	1	1-2 hari	16,7%	
	Inventarisasi perlengkapan kantor	2	2	Setiap 6 bulan	-	1	1	1 minggu	50%	
Seksi Pemerintah	Pembinaan Satpol PP	6	3	Setiap awal bulan	-	1	2	4-5 hari	66,6%	
Sub Seksi Pem. Umum &Desa/ Kel.	Pembinaan ormas & lembaga kemasyarakatan	14	14	Setiap 2 minggu	4	2	8	2-3 hari	57,1%	
	Pembinaan administrasi desa	6	5	Setiap bulan	2	1	3	1-2 minggu	50%	
Subseksi Kependudukan	Pendataan Penduduk	2	2	Setiap 6 bulan	-	1	1	3-5 hari	50%	
	Pelayanan Pengajuan KTP, KK & Surat jalan	160	140	10 Hari	20	85	35	3-4 hari	25%	
Sub Seksi Ketert amanan dan Ketertib an	Pembinaan Ketertiban umum	6	5	Setiap awal bulan	-	3	2	2-3 hari	40%	
	Melakukan pengamanan di wilayah Kec.	6	4	Setiap 1 bulan	-	2	2	1 minggu	50%	
	Melakukan penertiban PK5	6	4	Setiap akhir bulan	-	1	3	1 minggu	75%	

Sub Seksi sarana, prasarana & pelayanan umum	Pengajuan perijinan	68	63	4 Hari	8	20	35	3-4 hari	55,6%
Sub Seksi perekonomian, produksi & distribusi	Pembinaan terhadap lembaga perekonomian desa	6	5	Setiap bulan	1	2	2	1-2 minggu	40%
Sub Seksi kes. sosial & ling. hidup	Pemberian rekomendasi kegiatan	60	54	3 Hari	3	11	40	2-3 hari	75,5%

Sumber: Kantor Camat Gempol (Realisasi Program dan Rencana Kerja Kecamatan Gempol)

Keterangan :

0 - 40 % dikategorikan rendah

41 - 80 % dikategorikan sedang

81 - 100 % dikategorikan tinggi

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwasannya pelaksanaan pekerjaan kurang dilakukan dengan sebaik-baiknya, sehingga terjadi keterlambatan waktu dari pelaksanaan tugas pada masing-masing bidang atau unit kerja. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa rata-rata prosentase sebesar 47,7% dan dapat dimasukkan ke dalam kategori sedang. Hal ini dapat dilihat dari realisasi kerja pada bidang-bidang atau unit kerja yang ada, yaitu tidak terselesaikannya kerja atau sasaran yang harus dikerjakan secara keseluruhan, hal itu tentunya menunjukkan bahwa prestasi kerja pada masing-masing bidang atau unit kerja perlu ditingkatkan. Dari uraian tabel diatas penulis menduga terdapat permasalahan di Kecamatan Gempol berkaitan dengan prestasi kerja para pegawainya yang ditunjukkan dengan pelaksanaan pekerjaan yang tidak tepat waktu dan tidak tercapainya hasil pekerjaan secara keseluruhan

Sebenarnya apabila ditelaah lebih jauh lagi ternyata ditemukan beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai di dalam melaksanakan tugas dalam artian pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan, bermutu dan tepat mengenai sasaran. Faktor-faktor tersebut antara lain faktor motivasi, pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin dan perilaku pemimpin di dalam suatu organisasi. Faktor-faktor ini memberikan kontribusi yang besar bagi peningkatan prestasi kerja pegawai. Dengan adanya motivasi dimaksudkan agar

para pegawai dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya agar dapat mencapai prestasi kerja yang sebaik-baiknya. Dengan adanya motivasi dari pemimpin baik dalam bentuk spiritual seperti memberikan nasehat, saran, dukungan, dorongan dan sebagainya maupun yang bersifat material seperti halnya pemberian insentif, hadiah bonus dan sebagainya akan dapat meningkatkan kemauan dari para pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dalam artian para pegawai terdorong untuk lebih berprestasi di dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, seperti yang dikemukakan oleh Soekarno sebagai berikut:

**"Dengan motivasi dimaksudkan agar para bawahan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya secara bergairah dan bersemangat tinggi agar dapat mencapai prestasi kerja yang sebaik-baiknya. Tinggi rendahnya prestasi kerja, semangat tidaknya bawahan dan terciptanya gairah kerja tergantung sampai sejauh mana pemimpin mampu mendorong atau memotivasi bawahan sehingga dapat bekerja sesuai dengan kebijaksanaan dan program yang telah digariskan." (1983:30)**

Disamping itu faktor lainnya yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai di dalam melaksanakan tugas adalah faktor pengawasan. Seperti yang telah diketahui bahwasannya di dalam suatu kehidupan organisasional peranan pemimpin sangat menentukan hal ini disebabkan pemimpinlah yang memegang kebijaksanaan paling besar di dalam pelaksanaan kegiatan organisasi sehingga kegagalan pemimpin di dalam melaksanakan fungsinya akan berakibat pada kegagalan organisasi itu sendiri. Pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahannya dalam melaksanakan tugas di dalam suatu organisasi sangatlah penting, sebab bagaimanapun juga dengan adanya pengawasan baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung dari pemimpin kepada bawahan, maka para pegawai akan terdorong untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik (berprestasi), Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Winardi, yaitu:

**"Pengawasan membantu para pekerja melaksanakan pekerjaan mereka lebih baik (berprestasi), bahwa mereka memberikan respek,**

**bahwa mereka membantu memberikan sumbangsih kemajuan kesatuan kerja mereka."(1990:409)**

Selanjutnya faktor perilaku pemimpin, yang kemudian akan diteliti oleh penulis juga merupakan salah satu faktor yang menjadi pendorong bagi peningkatan prestasi kerja pegawai. Seperti yang dikemukakan oleh Gibson sebagai berikut:

**"Perilaku pemimpin memiliki dampak atas prestasi pengikut, akan tetapi terdapat suatu cara yang jelas untuk menyanggah bahwa prestasi pengikut menyebabkan pemimpin menyeragamkan gaya kepemimpinannya. Juga telah dipersoalkan bahwa seorang pemimpin akan menyeimbangkan sikap yang positif terhadap obyek yang bersifat instrumental bagi hubungan pemimpin dengan pengikut, misalnya organisasi memberikan imbalan bagi pemimpin didasarkan atas prestasi pengikut (bawahan). Jika demikian halnya pemimpin dapat diharapkan mampu menyeimbangkan sikap positif terhadap pengikut yang berprestasi." (1997:366)**

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

Sebuah organisasi adalah merupakan sekumpulan orang yang bekerja bersama-sama di dalam rangka pencapaian tujuan tertentu. Hal ini tentunya merupakan satu kesatuan yang terdiri dari beberapa elemen yang bekerja bersama-sama di dalam rangka pencapaian tujuan yang ditetapkan. Oleh karena itulah peranan dari elemen-elemen di dalam organisasi sangat menentukan di dalam rangka pencapaian tujuan tersebut, terutama peranan pemimpin organisasi yang mana kegagalan atau keberhasilan suatu organisasi terletak ditangannya. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Miftah Thoha sebagai berikut :

**"Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh pemimpin. Pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan suatu pekerjaan. Dengan demikian apakah kegiatan-kegiatan yang ada dalam organisasi dapat berjalan dengan lancar,**

**para pegawai melaksanakan tugas dengan baik, penuh kesanggupan sehingga dapat mencapai sasaran yang telah ditentukan atau justru malah sebaliknya, semua ini sangat tergantung dari bagaimana cara pemimpin dalam mengarahkan bawahannya.”(1998:1-2)**

Adalah suatu kenyataan kehidupan organisasional, bahwa pemimpin memegang peranan penting bahkan dapat dikatakan amat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Perilaku pemimpin dalam suatu organisasi dapat dikatakan sangat menentukan dalam proses penyelesaian suatu tugas perusahaan, dikarenakan perilaku pemimpin di dalam suatu organisasi dapat menjamin suatu pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya itu dapat terselesaikan atau tidak. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Miftah Thoha (1998:5) sebagai berikut :**“Walaupun dikenal keunikannya dalam perilaku individu, perilaku pemimpinlah yang menjamin bahwa keseluruhan tugas pekerjaan bisa diselesaikan.”**

Apabila berbicara mengenai perilaku pemimpin sebenarnya kita membicarakan pola tingkah laku yang diperankan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya sehingga para bawahan dapat terpengaruh untuk mengikutinya.

George Strouss dan Leonard Sayless memberikan definisi tentang perilaku pemimpin, yaitu :

**“Perilaku pemimpin adalah suatu sikap yang diwujudkan oleh pemimpin baik melalui ucapannya maupun perbuatannya dalam usaha mempengaruhi bawahannya agar bawahannya mengikuti apa yang diinginkan oleh pemimpin”(1989:156)**

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perilaku pemimpin merupakan sikap dari seorang pemimpin di dalam rangka mempengaruhi bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, perilaku pemimpin memiliki peranan yang strategis di dalam organisasi. Sehingga perilaku itu harus memperlihatkan sekaligus paham terhadap apa yang menjadi kebutuhan atau keinginan pegawai.

Perilaku pemimpin (Camat), merupakan hal yang sangat diperlukan di dalam rangka pelaksanaan pekerjaan bawahannya, hal ini disebabkan karena pemimpin (Camat) bersinggungan langsung dengan para bawahannya, yang mana ia harus mampu memberikan pengarahan, bimbingan, dan dukungan serta dapat menampung masalah yang timbul pada pelaksanaan suatu pekerjaan. Dalam persoalan ini, maka Camat sebagai pemimpin tingkat atas mempunyai tanggung jawab yang cukup besar sekali dalam menentukan berhasil tidaknya jalannya tugas-tugas yang dilakukan oleh para bawahannya sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkannya yaitu, dengan tepat waktu, tepat mengenai sasaran dan bermutu tinggi. Selain itu segala tingkah laku pemimpin (Camat) sudah barang tentu menjadi panutan dan acuan dari para bawahannya, sehingga di dalam rangka keharmonisan hubungan organisasional, maka pemimpin (Camat) harus dapat menunjukkan sikap yang positif sehingga akan dijadikan acuan bagi para bawahannya untuk bersikap dan bertindak positif. Pemimpin (Camat) diharapkan mampu untuk mengatasi konflik-konflik yang terjadi di dalam organisasi, hal ini dimaksudkan untuk menjaga dinamisasi kehidupan organisasi. Selanjutnya pemimpin diharapkan untuk menghindari sejauh mungkin terjadinya konflik dengan para bawahan, mengingat apabila terjadi konflik antara seorang pemimpin dengan para bawahannya maka dapat berakibat pada terhambatnya kinerja para bawahan yang berimplikasi pada penurunan prestasi kerja.

Pemimpin (Camat) mempunyai tanggung jawab juga terhadap berhasilnya misi organisasi, sehingga dalam persoalan ini camat harus mampu untuk melihat kedepan serta mempunyai visi atau pandangan yang luas yang nantinya mampu membawa kemajuan organisasi. Untuk menciptakan pelaksanaan kerja dan hasil kerja yang baik dari bawahan, maka camat harus menunjukkan perilaku yang bersifat mengarahkan dan memberikan dukungan kepada para bawahannya di dalam melaksanakan tugas di dalam organisasi yang dia pimpin.

Dengan demikian dapat pula dijelaskan bahwasannya seorang pemimpin harus memiliki sikap, pribadi dan tindak tanduk yang dapat menyebabkan para

bawahan tertarik untuk mengikutinya. Hal ini sangat penting diperhatikan karena sikap, perilaku dan segala perbuatan yang dilakukan oleh pemimpin menjadi cermin bagi para bawahan di dalam rangka melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Mengingat pentingnya tugas-tugas pekerjaan organisasi yang harus dilaksanakan oleh para pegawai yang menjadi anggota organisasi, serta untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, maka setiap organisasi akan berupaya agar pelaksanaan tugas pegawai tersebut menjadi lebih efektif. Keberhasilan dalam upaya tersebut dapat dilihat dari tercapainya tugas sesuai dengan apa yang telah ditetapkan sebelumnya. Perilaku pemimpin akan dapat diterima oleh para bawahannya apabila bawahan melihat atau menilai bahwa perilaku pemimpinnya merupakan kepuasan atau sebagai instrumen kepuasan masa depan, seperti dikemukakan oleh Robert House, yang dikutip oleh Stephen P. Robbins :

**“Perilaku pemimpin dapat diterima oleh bawahan jika para bawahan melihat perilaku tersebut merupakan sumber yang bisa merupakan kepuasan atau sebagai instrumen kepuasan masa depan.”(1996:52)**

Adalah suatu kenyataan yang tidak dapat dibantah bahwa manusia menjadi anggota berbagai organisasi yang kesemuanya dimaksudkan untuk mempermudah pencapaian tujuan pribadinya. Tidak pula dapat disangkal bahwa tujuan manusia semakin lama semakin kompleks. Kompleksitas tujuan tersebut antara lain disebabkan oleh kenyataan bahwa seseorang manusia mempunyai tujuan yang sifatnya tidak hanya bersifat fisik, seperti pemuasan kebutuhan sandang, pangan dan papan meskipun pemuasan kebutuhan demikian amat penting dan bahkan sangat primer kualifikasinya. Singkatnya seseorang menjadi manusia organisasional, karena hanya dengan jalur organisasilah berbagai tujuan pribadi itu diharapkan dapat tercapai. Akan tetapi meskipun seseorang menjadi manusia organisasional, ia tetap merupakan individu dengan kepribadian yang khas. Dengan perkataan lain, sebagai

individu, setiap orang mempunyai watak, temperamen, ciri-ciri dan pembawaan yang apabila diteliti secara mendalam ternyata berbeda dari orang lain.

Di dalam kehidupan organisasional, unsur manusia dengan sifat dan tingkah laku yang berbeda-beda tidak dapat dipisahkan. Dengan adanya orang-orang yang melaksanakan aktivitas kerja akan sering timbul benturan-benturan karena perbedaan pendapat dan kepentingan, baik antar pegawai, pemimpin maupun organisasi, untuk itu diperlukan adanya pembinaan dan pengawasan dari pemimpin. Perbedaan-perbedaan yang ada harus dapat diselaraskan agar lebih memungkinkan pencapaian sasaran organisasi secara efektif. Pemimpin yang bijaksana akan mempertimbangkan berbagai masalah yang berkenaan dengan tanggung jawabnya, namun tidak melupakan tetapi memberi perhatian sepenuhnya akan hakikat pegawai sebagai manusia yang memiliki harkat kemanusiaan yang harus dihormati.

Seorang pemimpin di dalam menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinan dalam mencapai tujuan organisasi harus bekerjasama dan melalui orang lain, maka seorang pemimpin harus selalu membangun jembatan komunikasi dengan bawahannya. Kepemimpinan yang diterapkan dalam tata hubungan antar lingkungan manajemen, bermaksud mengajak pegawai agar tetap aktif, bergairah dan giat bekerja, guna mencapai hasil yang maksimal. Dalam pada itu pemimpin dituntut menerapkan pembinaan serta pengarahan pegawai berlandaskan hakikat dan harkat manusia seutuhnya, tanpa meninggalkan pencapaian produktivitas yang maksimal. Apabila pemimpin berusaha memahami bawahannya dan memilih serta menetapkan sikap yang terbaik dan sesuai dengan pembinaan atas dasar kemanusiaan serta disesuaikan dengan tujuan organisasi yang diharapkan akan tercapai. Apabila dari pihak pemimpin dituntut untuk melakukan pendekatan kemanusiaan, maka pegawai juga dituntut mengadakan hubungan yang harmonis, melalui penerapan kerjasama, loyalitas dan pelaksanaan kebijaksanaan pemimpin berupa perintah, instruksi, tugas dan lain-lain serta komunikasi yang harus dilaksanakan dan direalisasikan sebaik-baiknya. Realisasi bawahan melakukan kerjasama berupa dukungan, rasa hormat dan menaruh kepercayaan pada atasan.

Seorang pemimpin harus mampu memberikan pengarahan dan bimbingan kepada para bawahannya di dalam melakukan tugas, hal ini dimaksudkan agar para bawahan mampu bekerja secara sungguh-sungguh sehingga hasil pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, bermutu dan tepat mengenai sasaran.

Selanjutnya Sondang P. Siagian mengemukakan pendapatnya, yaitu :

**“Apabila manusia tidak ditangani secara serius, maka akan menjadi perusak utama dalam organisasi karena menjadi penyebab dari inefisiensi, efektivitas yang rendah dan produktivitas yang tidak tinggi, serta menjadi sumber dari segala persoalan yang di hadapi oleh atau dalam organisasi. Sebaliknya apabila manusia itu dibimbing, diarahkan, dibina dan dikembangkan secara tepat akan mampu menciptakan kemampuan bekerja yang efisien, efektif dan bertindak ekonomis dalam mempergunakan dan mengelola sumber daya yang ada serta mampu bersifat kreatif dan inovatif.”(1995:7)**

Jadi dapat diketahui bahwa pengarahan, bimbingan maupun pembinaan pemimpin kepada bawahan sangat diperlukan dalam rangka tercapainya hasil kerja secara efektif, efisien serta produktif, sehingga tercapai prestasi kerja seperti yang diharapkan.

Di dalam mencapai tujuan organisasi, tidak jarang muncul benturan-benturan yang dapat menghambat kelancaran organisasi dalam mencapai tujuan. Apalagi bila benturan tersebut disebabkan oleh pegawai, tentu saja ini memerlukan penanganan yang serius dari pemimpin sehingga permasalahan yang dihadapi dapat diatasi dan kelangsungan organisasi dapat terjamin. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peranan pemimpin dalam hal ini Camat Gempol Kabupaten Pasuruan cukup besar dalam rangka meningkatkan prestasi kerja dan efektivitas kerja pegawai, dengan memberikan pengarahan dan bimbingan kepada pegawai dalam melaksanakan tugasnya, hal ini dikarenakan Camat Gempol sebagai pemimpin harus mampu mengakomodasi keinginan dari para anggota organisasi atau para pegawainya, sehingga dengan demikian akan tercipta suatu iklim kerja dan suasana kerja yang harmonis diantara para pegawai di dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari penjelasan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian pada Kantor Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan tentang Perilaku Pemimpin sebagai salah satu Faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Perumusan masalah merupakan hal yang sangat penting di dalam suatu penelitian, hal ini berarti perumusan masalah harus dilakukan terlebih dahulu sebelum melakukan proses pengumpulan data dan perumusan hipotesa. Perumusan masalah yang tegas dan jelas akan mempermudah peneliti di dalam mengadakan penyelidikan dan penelitian dalam rangka menarik suatu kesimpulan tentang permasalahan yang dihadapi.

Selanjutnya mengenai pengertian masalah, Winarno Surakhmad mengemukakan pendapatnya sebagai berikut:

**"Masalah adalah setiap kesulitan yang menggerakkan manusia untuk memecahkannya. Masalah harus dapat dirasakan sebagai rintangan yang mesti dilalui dengan jalan mengatasinya apabila ingin berjalan terus."(1994:34)**

Perumusan masalah merupakan hulu dari penelitian dan merupakan langkah yang penting serta pekerjaan yang sulit di dalam suatu penelitian. Karenanya seorang peneliti harus mampu memilih suatu masalah bagi penelitiannya dan merumuskannya untuk memperoleh jawaban terhadap masalah tersebut.

Lebih lanjut Suharsimi Arikunto memberikan definisi tentang masalah, yaitu :

**"Masalah adalah setiap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dan jawabannya akan diperoleh setelah penelitian selesai dilaksanakan, yaitu pada kesimpulan."(1996:48)**

Untuk memperoleh hasil penelitian yang baik, maka perlu dirumuskan masalah yang baik pula, terdapat tiga kriteria yang mendasari suatu bentuk perumusan masalah yang baik, seperti yang dikemukakan oleh F.N. Kerlinger, yaitu:

- "1. Masalah harus mengungkapkan hubungan dua variabel atau lebih
2. Masalah harus dinyatakan secara jelas dan tidak ambigu dan dituangkan ke dalam suatu bentuk pertanyaan
3. Masalah dan pernyataan masalah harus dirumuskan dengan cara tertentu yang menyiratkan adanya kemungkinan pengujian secara empiris."(1998:29)

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

**"Adakah pengaruh perilaku pemimpin(camat) terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan"**

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Suatu kegiatan sudah tentu memiliki tujuan yang hendak dicapai, termasuk dalam suatu penelitian ilmiah. Oleh karena itu perlu kiranya penetapan tujuan dalam penelitian ini, yaitu untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara perilaku pemimpin terhadap prestasi kerja pegawai di dalam melaksanakan tugas pada Kantor Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan.

#### **1.3.2. Kegunaan Penelitian**

Dari penelitian ini diharapkan suatu kegunaan, antara lain :

1. Menambah wawasan dan cakrawala berfikir serta pengalaman berharga bagi penulis dalam rangka mengaplikasikan segala sesuatu yang penulis dapatkan di bangku kuliah
2. Diharapkan dapat memberikan kegunaan akademis bagi mahasiswa terutama sebagai bahan tambahan referensi dan bahan kepustakaan.
3. Diharapkan dapat memberikan input atau masukan bagi Kantor Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan dalam rangka peningkatan prestasi kerja pegawai

#### 1.4. Kerangka Teori

Teori perilaku yang paling menyeluruh dan ditiru dihasilkan dari riset yang dimulai pada Universitas Negeri Ohio pada akhir dasawarsa 1940-an. Para peneliti berusaha mengidentifikasi dimensi-dimensi independen dari perilaku pemimpin. Diawali dengan lebih dari seribu dimensi, akhirnya mereka menyempitkan daftar menjadi dua kategori yang secara hakiki menjelaskan kebanyakan perilaku pemimpin. mereka menyebut kedua dimensi ini sebagai struktur awal (initiating structure) dan pertimbangan (consideration).

Selanjutnya mengenai kedua dimensi tersebut, Stephen P Robbins memberikan penjelasan sebagai berikut :

**“Struktur awal mengacu pada sejauh mana seorang pemimpin berkemungkinan menetapkan dan menstruktur perannya dan peran bawahannya dalam mengusahakan tercapainya tujuan. Struktur ini mencakup perilaku yang berupaya mengorganisasi kerja, hubungan kerja dan tujuan.”(1996:41)**

Jadi pada dasarnya struktur inisiasi atau struktur awal tersebut mengacu pada perilaku pemimpin dalam menggambarkan hubungan antara dirinya sendiri dengan anggota kelompok kerja dan dalam upaya membentuk pola organisasi, saluran komunikasi dan metode atau prosedur yang ditetapkan dengan baik.

**“Pertimbangan atau konsiderasi diartikan sebagai sejauh mana seorang pemimpin berkemungkinan memiliki hubungan pekerjaan yang dicirikan oleh saling percaya , menghargai gagasan bawahan, dan memperhatikan perasaan mereka.”(1996:42)**

Dengan demikian dapat dikatakan bahwasannya konsiderasi mengacu pada perilaku yang menunjukkan persahabatan, kepercayaan timbal balik, rasa hormat dan kehangatan dalam hubungan antara pemimpin dengan anggota atau bawahannya.

Kemudian Winardi mengemukakan pendapatnya sebagai berikut :

**“Perilaku dapat dibedakan menjadi tiga bagian, yaitu perilaku formal, perilaku informal dan perilaku non formal. Perilaku formal adalah aktivitas-aktivitas untuk menggerakkan organisasi formal dan struktur organisasi guna mencapai sasaran organisasi. Perilaku informal adalah perilaku yang di dasarkan pada segi-segi sosial dan emosional, ini terjadi karena dalam rangka kebutuhan-kebutuhan murni manusia. Perilaku non formal adalah perilaku yang berkaitan dengan aktivitas-aktivitas tertentu dalam rangka menunjang perilaku-perilaku formal.”(1990:82)**

Keberhasilan dari suatu organisasi ternyata tidak dapat lepas dari perilaku para pelaku organisasi. Yang dimaksud dengan pelaku organisasi di sini adalah pemimpin dan para bawahan atau pengikutnya, dimana keduanya mempunyai perilaku yang sangat berpengaruh terhadap baik buruknya atau keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin harus mampu untuk memahami para bawahannya, dengan kata lain pemimpin mengerti dan mengetahui bahwa bawahan mempunyai keinginan-keinginan atau kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi. Apabila keinginan itu diakui sebagai motif bawahan di dalam melakukan suatu kegiatan tertentu, maka seorang pemimpin mempunyai tanggung jawab untuk mengetahui sekaligus memenuhinya dengan harapan nantinya bawahan akan mempunyai prestasi kerja yang tinggi sebagai timbal balik dari terpenuhinya kebutuhan mereka. Prestasi tersebut ditunjukkan dalam bentuk pelaksanaan pekerjaan yang benar-benar sesuai dengan keinginan pemimpin dan sesuai pula dengan tujuan organisasi.

Paul Hersey dan Ken H. Blanchard menggunakan istilah yang lain untuk menggambarkan konsep yang serupa dengan konsiderasi dan struktur inisiasi dari studi-studi Universitas Ohio, yakni perilaku tugas dan perilaku hubungan, mengenai pengertian dari perilaku tugas dan perilaku hubungan tersebut Hersey dan Blanchard menjelaskan sebagai berikut :

**“Perilaku tugas merupakan upaya pemimpin mengorganisasikan dan menetapkan peranan anggota kelompok (pengikut), menjelaskan aktivitas anggota, serta kapan, dimana dan bagaimana cara menyelesaikannya, dicirikan dengan upaya untuk menetapkan pola organisasi, saluran komunikasi dan cara penyelesaian pekerjaan secara rinci dan jelas. erilaku hubungan merupakan upaya pemimpin membina hubungan pribadi dengan para anggota kelompok mereka (pengikut) dengan membuka lebar seluruh komunikasi, menyediakan hubungan sosio-emosional dan pemudahan perilaku.”(1995:114)**

Perilaku yang muncul dari dalam organisasi sangatlah berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi di dalam menjalankan misinya. Seperti yang dikemukakan oleh Arlyn J Melcher bahwa :

**“Diantara faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi adalah pola-pola perilaku yang muncul. Beberapa perilaku yang penting untuk berfungsinya suatu organisasi adalah perilaku individual, hubungan-hubungan vertikal dan hubungan-hubungan antar kelompok. Job involement atau ketekunan bekerja, komitmen untuk memenuhi standard dan memecahkan masalah orientasi untuk memperbaiki diri sendiri, komitmen sasaran pekerjaan, rasa prestasi atau frustasi.”(1990:8)**

Selanjutnya pada studi awal yang dilakukan oleh Survey Research Center Universitas Michigan, ada usaha untuk menghampiri studi kepemimpinan dengan menemukan gugus karakteristik yang tampak berhubungan satu dengan yang lain serta berbagai indikator efektivitas. Studi-studi itu mengidentifikasi dua konsep, yang mereka sebut orientasi pegawai dan orientasi produksi.

Para pemimpin yang dilukiskan berorientasi pegawai menekankan aspek hubungan dari pekerjaan mereka. Mereka merasa bahwa setiap pegawai adalah penting dan menaruh perhatian terhadap setiap orang, dengan menerima individualitas dan kebutuhan pribadi mereka. Orientasi produksi menekankan pada

hasil dan aspek-aspek teknis pekerjaan, para pegawai dipandang sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi. Kedua orientasi ini sejalan dengan konsep kontinum perilaku pemimpin yang autokratis (tugas) dan demokratis (hubungan).

Selanjutnya James J. Cribbin mempergunakan istilah yang berlainan dalam membahas perilaku pemimpin, yaitu perilaku pemimpin yang dibagi menjadi dua dimensi utama, yaitu perilaku pemimpin yang berorientasi prestasi tugas dan perilaku pemimpin yang berorientasi pada pemuasan pegawai.

Lebih lanjut James J. Cribbin mengemukakan sebagai berikut:

**“Perilaku pemimpin yang berorientasi pada prestasi tugas itu kurang memperhatikan faktor kemanusiaan. Pemimpin yang berorientasi pada prestasi tugas sering menimbulkan produktivitas tinggi paling sedikit dalam jangka waktu pendek. Tetapi pengorbanan yang tersembunyi dalam produktivitas semacam ini merupakan perputaran kemangkiran kerja pegawai dan semangat kerja yang buruk, dan apabila digabung akan menimbulkan kerugian yang tidak sedikit. Sedangkan perilaku pemimpin yang berdimensi pemuasan pegawai atau perilaku penuh perhatian atau yang bersifat manusiawi biasanya mendapatkan baik produktivitas maupun kepuasan pegawai atas hasil kerja”(1990:18)**

Dari pendapat di atas dapat diketahui bahwa perilaku yang berorientasi pada pemuasan pegawai dapat mendatangkan produktivitas yang tinggi dan juga memberikan kepuasan kepada para pegawai atas hasil kerja yang telah di capai.

Kemudian James J. Cribbin memberikan penjelasan mengenai perilaku pemimpin yang berdimensi pada pemuasan pegawai tersebut sebagai berikut :

**“Perilaku pemimpin yang berdimensi pemuasan pegawai adalah perilaku pemimpin yang menunjuk pada sikap bersahabat, memberikan dukungan dan memperhatikan kesejahteraan kelompok kerja atau pegawai”(1990:18).**

Jadi pada dasarnya di dalam pembahasan mengenai perilaku pemimpin yang berdimensi pemuasan pegawai terdapat tiga hal yang penting di dalamnya,

yakni sikap bersahabat yang ditunjukkan oleh pemimpin kepada bawahannya, pemberian dukungan dari pemimpin kepada bawahannya di dalam melaksanakan tugas dan memperhatikan kesejahteraan kelompok kerja atau pegawai.

Kemudian Andrew W Halpin menggunakan LBDQ (Leader Behaviour Description Questionnaire) dalam studinya yang memperoleh kesimpulan bahwa pemimpin yang berhasil harus menekankan pada kedua tujuan kelompok yaitu pencapaian tujuan dan pembinaan kelompok atau dengan kata lain pemimpin harus memperlancar kerjasama kelompok secara efektif dan efisien. Selanjutnya menurut teori alur – tujuan yang dikemukakan oleh Robert House, bahwa perilaku seorang pemimpin itu dapat *diterima* oleh bawahan sejauh mereka melihatnya sebagai sumber langsung kepuasan atau sebagai sarana kepuasan masa depan. Perilaku seorang pemimpin itu memotivasi sejauh bahwa kelakuan itu (1) membuat pencapaian kebutuhan bawahan tergantung pada kinerja yang efektif dan (2) memberi pelatihan, bimbingan, dukungan dan imbalan-imbalan yang perlu bagi kinerja yang efektif. Kemudian House mengidentifikasi empat perilaku pemimpin, yaitu :

1. *“Pemimpin yang direktif*, yaitu pemimpin yang membiarkan bawahan mengetahui apa yang diharapkan dari diri mereka, menjadwalkan pekerjaan yang harus dilakukan, dan memberikan bimbingan spesifik mengenai bagaimana caranya menyelesaikan tugas-tugas.
2. *Pemimpin yang suportif*, yaitu pemimpin yang bersikap bersahabat dan menunjukkan perhatian terhadap kebutuhan bawahan.
3. *Pemimpin yang partisipatif*, yaitu pemimpin yang bersedia berunding dengan bawahan dan menggunakan saran-saran mereka sebelum membuat keputusan.
4. *Pemimpin yang berorientasi prestasi*, yaitu pemimpin yang mematok tujuan-tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk bekerja pada tingkat yang paling tinggi.”(1999:498)

Selanjutnya Robert House mengandaikan bahwa pemimpin itu fleksibel. Teori alur-tujuan mengajukan dua golongan variabel situasional atau kontingensi yang melunakkan hubungan hasil-perilaku kepemimpinan, yakni variabel-variabel

Sebenarnya apabila dilihat dari telaah kepemimpinan yang dilakukan pada Pusat Riset dan dan Survei Universitas Michigan pada waktu yang kira-kira bersamaan dengan yang dilakukan pada Studi Universitas Ohio, mempunyai sasaran riset yang serupa, yaitu melokasi karakteristik perilaku pemimpin yang tampaknya dikaitkan dengan ukuran keefektifan kinerja.

Penulis sengaja memasukkan telaah kepemimpinan dari dua pusat riset ini dengan pertimbangan bahwa terdapat dimensi perilaku yang berbeda diantara keduanya yang digunakan sebagai ukuran di dalam menentukan keefektifan kinerja. Dalam artian bahwa terdapat pola perilaku yang berbeda (perilaku pemimpin) yang digunakan di dalam rangka mengukur tingkat keefektifan kinerja bawahan di dalam melaksanakan atau menyelesaikan tugas atau pekerjaan.

Seperti yang dikemukakan di atas bahwa telaah kepemimpinan yang dilakukan di Universitas Ohio, menghasilka dua dimensi perilaku pemimpin, yaitu struktur awal dan pertimbangan. Yang mana *struktur awal* mengacu pada sejauh mana seorang pemimpin berkemungkinan, menetapkan dan menstruktur perannya dan peran bawahannya dalam mengusahakan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan *pertimbangan* mengacu pada sejauh mana seseorang berkemungkinan memiliki hubungan pekerjaan yang dicirikan oleh saling percaya, menghargai gagasan bawahan, dan memperhatikan perasaan mereka.

Riset ekstensif yang di dasarkan pada definisi-definisi ini menemukan bahwa para pemimpin yang tinggi dalam struktur awal dan pertimbangan (seorang pemimpin “tinggi-tinggi”) cenderung sering mencapai kinerja dan kepuasan bawahan yang tinggi daripada mereka yang renda dalam hal pertimbangan, struktur awal atau keduanya. Tetapi gaya “tinggi-tinggi” tidak selalu menghasilkan konsekuensi yang positif. Misalnya perilaku pemimpin yang dicirikan tinggi pada struktur awal mendorong tingginya tingkat keluhan, kemangkiran, serta keluarnya karyawan atau bawahan dan kepuasan kerja yang lebih rendah pada pekerja yang mengerjakan tugas-tugas rutin. Studi lain menemukan bahwa pertimbangan yang tinggi secara negatif dihubungkan dengan penilaian kinerja dari pemimpin itu oleh atasannya. Kesimpulannya, telaah Ohio menyarankan bahwa gaya “tinggi-tinggi” umumnya membawa hasil yang positif,

tetapi cukup banyak kekecualian yang dijumpai menunjukkan bahwa faktor-faktor situasional perlu dipadukan ke dalam teori itu.

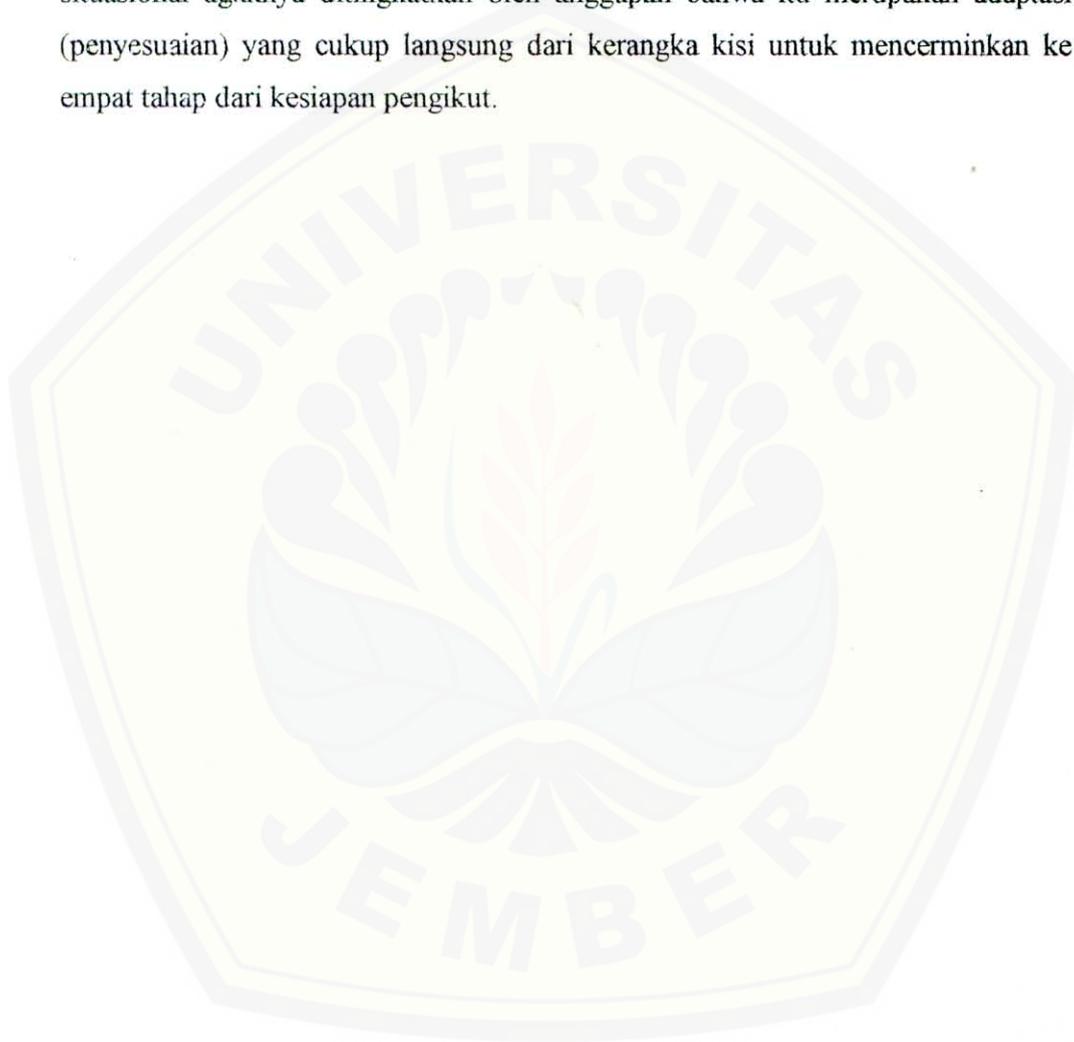
Telaah yang dilakukan pada Pusat Riset dan Survei Universitas Michigan juga sampai pada dua dimensi perilaku kepemimpinan yang mereka sebut dengan berorientasi karyawan dan berorientasi produksi. Menurut studi yang dilakukan pemimpin yang berorientasi karyawan cenderung menekankan pada hubungan antarpribadi, sedangkan pemimpin yang berorientasi produksi menekankan pada aspek teknis atau tugas pekerjaannya. Kesimpulan yang di dapat oleh para peneliti Michigan sempat kuat mendukung pemimpin yang perilakunya berorientasi karyawan. Pemimpin yang berorientasi karyawan dikaitkan dengan produktivitas kelompok yang lebih tinggi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Pemimpin yang berorientasi produksi cenderung dikaitkan dengan produktivitas kelompok yang rendah dan kepuasan kerja yang rendah.

Berbeda dengan kedua penelitian tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Paul Hersey dan Ken H. Blanchard mengacu pada teori situasional, yang mana kepemimpinan situasional dari Hersey dan Blanchard ini merupakan teori kemungkinan yang *memfokuskan pada para pengikut*. Kepemimpinan yang berhasil dicapai dengan memilih gaya kepemimpinan yang tepat, yang menurut argumen Hersey dan Blanchard bersifat tergantung pada tingkat kesiapan atau kedewasaan para pengikutnya.

Tekanan pada pengikut dalam keefektifan kepemimpinan mencerminkan kenyataan bahwa merekalah yang menerima baik atau menolak pemimpin. Tidak peduli apa yang dilakukan si pemimpin itu, keefektifan bergantung dari pada tindakan para pengikutnya. Inilah dimensi yang penting yang telah dilewatkan atau kurang ditekankan dalam kebanyakan teori kepemimpinan. Istilah *kesiapan (readiness)* seperti yang didefinisikan oleh Hersey dan Blanchard, merujuk ke sejauh mana orang mempunyai kemampuan dan kesediaan untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu.

Sebagian peneliti menganggap bahwa teori kepemimpinan situasional Hersey dan Blanchard hampir sama dengan kisi manajerial (managerial grid) yang telah ada. Tetapi Hersey dan Blanchard menganggap bahwa teori mereka adalah

tidak sama dengan kisi manajerial (managerial grid). Mereka berpendapat bahwa kisi menekankan *kepedulian* terhadap produksi dan orang, yang merupakan dimensi sikap. Sebaliknya, kepemimpinan situasional menekankan pada *perilaku tugas* dan *hubungan*. Meskipun ada pernyataan Hersey dan Blanchard, ini merupakan perbedaan yang sangat kecil. Pemahaman teori kepemimpinan situasional agaknya ditingkatkan oleh anggapan bahwa itu merupakan adaptasi (penyesuaian) yang cukup langsung dari kerangka kisi untuk mencerminkan ke empat tahap dari kesiapan pengikut.



dalam lingkungan yang berada di luar kendali bawahan (mencakup faktor-faktor struktur tugas, sistem wewenang formal, dan kelompok kerja) dan variabel-variabel yang merupakan bagian dari karakteristik pribadi bawahan (tempat kendali, pengalaman dan kemampuan yang disadari). Faktor-faktor lingkungan menentukan jenis perilaku pemimpin yang dibutuhkan seandainya hasil-hasil bawahan ingin dimaksimalkan, sedangkan karakteristik pribadi bawahan menentukan bagaimana lingkungan dan perilaku pemimpin itu ditafsirkan. Teori tersebut mengatakan bahwa perilaku pemimpin akan menjadi tidak efektif manakala perilaku itu berlebihan dengan sumber-sumber struktur lingkungan atau tidak sesuai dengan karakteristik bawahan.

### 1.5. Konsepsi Dasar

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

Peranan konsep dalam penelitian sangat besar, karena konsep merupakan unsur penelitian yang menghubungkan dunia teori dan dunia observasi, antara abstraksi dan realitas. Seperti yang dikemukakan oleh Masri Singarimbun dan Sofian Effendi sebagai berikut:

**"Konsep adalah abstraksi mengenai suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah karakteristik, kejadian, keadaan kelompok atau individu tertentu." (1995:34)**

Selanjutnya menurut R.K Merton yang dikutip oleh Koentjaraningrat, memberikan definisi tentang konsep, sebagai berikut:

**"Konsep merupakan definisi dari apa yang perlu diamati, konsep menentukan antara variabel-variabel mana yang kita inginkan untuk menentukan adanya hubungan empiris."(1986:21)**

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

Konsepsi dasar menurut J. Supranto, adalah :

**"Suatu pandangan yang teoritis dari definisi singkat yang mendasari pemikiran kita guna mencapai jalan keluarnya atau pemecahan dari persoalan yang perlu diteliti. Tujuannya adalah untuk menyederhanakan pemikiran kita dengan jalan menghubungkan sejumlah peristiwa."**(1994:30)

Dengan demikian agar suatu konsep dapat memberikan suatu arti atau makna dari kerangka penelitian, maka harus dilihat dalam hubungannya dengan konsep lainnya. Hubungan antara suatu konsep yang satu dengan konsep yang lainnya membentuk suatu teori, seperti yang dijelaskan oleh Fred N. Kerlinger yang dikutip oleh Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, yaitu :

**"Teori adalah serangkaian asumsi, konsep, konstruk, definisi dan proposisi untuk menerangkan suatu fenomena sosial secara sistematis dengan cara merumuskan hubungan antar konsep."**(1995:37)

Lebih lanjut Ulbert Silalahi memberikan definisi tentang teori sebagai berikut :

**"Teori adalah seperangkat konstruk-konstruk (konsep-konsep) yang saling berhubungan, definisi-definisi dan proposisi-proposisi yang menyajikan suatu pandangan sistematis tentang fenomena penetapan hubungan diantara variabel-variabel dengan maksud penjelasan (explaining) dan peramalan (predictive) fenomena-fenomena."**(1992:72)

**“Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian tujuan.”(1990:33)**

Dengan demikian pemimpin merupakan seseorang yang memiliki kelebihan dan kecakapan, sehingga ia mempunyai kekuasaan dan kewibawaan yang dapat mempengaruhi, mengarahkan dan membimbing bawahannya untuk beraktivitas di dalam pencapaian tujuan. Seperti yang telah dikemukakan bahwasannya seorang pemimpin merupakan salah satu faktor dominan didalam kesuksesan pencapaian tujuan organisasi, sehingga pemimpin harus dapat mengembangkan perilaku atau sikapnya. Mengenai perilaku ini Sondang P. Siagian mengemukakan pendapatnya sebagai berikut:

**“Perilaku adalah keseluruhan sikap dan tabiat seseorang yang tercermin dalam ucapan dan tindak-tanduknya dalam suatu organisasi.”(1995:12)**

Jadi pada dasarnya perilaku menunjukkan sikap dan tindak-tanduk seseorang di dalam melakukan kegiatan-kegiatan pada suatu organisasi.

Lebih lanjut S. Pamudji mengemukakan pendapatnya sebagai berikut :

**"Perilaku pemimpin adalah tindakan khusus dari seorang pemimpin yang terlibat dalam serangkaian usaha mengarahkan dan mengkoordinasikan pekerjaan anggota kelompoknya. Hal ini menyangkut tindakan-tindakan seperti menyusun hubungan kerja, menilai anggota kelompok dan memperhatikan terhadap kesejahteraan dan perasaan.”(1986:15)**

Jadi pada dasarnya seorang pemimpin mempunyai tanggung jawab untuk mengarahkan dan mengkoordinasikan pekerjaan bawahannya yang menyangkut tindakan-tindakan penyusunan hubungan kerja, memberikan penilaian terhadap bawahannya dan memperhatikan kesejahteraan dan perasaan bawahannya

Kemudian George Stross dan Leonard Sayless memberikan definisi tentang perilaku pemimpin, yaitu :

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa teori merupakan hubungan yang saling berkaitan atau suatu pernyataan definitif yang tersusun secara sistematis mengenai hubungan antara konsep yang satu dengan konsep yang lainnya, dalam menghubungkan secara abstrak suatu gejala-gejala atau fenomena tertentu.

Teori memiliki peranan yang penting di dalam suatu penelitian, hal ini dikarenakan teori menerangkan fenomena sosial atau fenomena alami yang menjadi pusat perhatian di dalam suatu penelitian.

Selanjutnya, setelah diketahui mengenai pengertian konsep, konsepsi dasar dan teori yang melandasi variabel-variabel penelitian, maka penulis menyajikan dua variabel yaitu :

1. **Variabel Pengaruh (X), yaitu: Perilaku Pemimpin**
2. **Variabel Terpengaruh (Y), yaitu : Prestasi Kerja Bawahan**

### **1.5.1 Konsep Perilaku Pemimpin (Variabel X)**

Dalam suatu organisasi, baik yang berupa organisasi bisnis maupun organisasi publik, seorang pemimpin baik secara individual maupun sebagai kelompok tidak mungkin dapat bekerja sendirian. Hal ini dikarenakan seorang pemimpin membutuhkan sekelompok orang lain, yang dengan istilah populer dikenal sebagai bawahan, yang digerakkan sedemikian rupa sehingga para bawahan itu memberikan pengabdian kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Seorang pemimpin mempunyai kedudukan dan peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, dikatakan demikian karena pemimpinlah yang menjadi penggerak unsur-unsur dalam organisasi yang meliputi sumber-sumber keuangan dan materi, termasuk manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Selanjutnya mengenai definisi tentang pemimpin Kartini Kartono mengemukakan pendapatnya sebagai berikut:

**“Perilaku pemimpin adalah suatu sikap yang diwujudkan oleh pemimpin baik melalui ucapannya maupun perbuatannya dalam usaha mempengaruhi bawahannya agar bawahannya mengikuti apa yang diinginkan oleh pemimpin”(1989:156)**

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perilaku pemimpin merupakan sikap dari seorang pemimpin di dalam rangka mempengaruhi bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sehubungan dengan perilaku pemimpin Miftah Thoha mengemukakan pendapatnya sebagai berikut :

**“Dalam hubungan dengan perilaku pemimpin ini ada dua hal yang biasanya dilakukan olehnya terhadap bawahan, yaitu perilaku mengarahkan dan perilaku mendukung.”(1998:278)**

Dari penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa di dalam kehidupan organisasi terdapat hal-hal yang berkaitan dengan perilaku daripada pemimpin yaitu perilaku mengarahkan dan perilaku mendukung yang kemudian digunakan oleh penulis sebagai indikator untuk mengukur variabel perilaku pemimpin.

#### **1.5.1.1. Perilaku Mengarahkan (X1)**

Di dalam suatu organisasi seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi bawahannya baik dengan cara mengarahkan maupun membimbing. Hal ini dimaksudkan agar para bawahan mengerti tentang pekerjaan yang harus dilakukan. Pemimpin juga diharapkan dapat menetapkan peranan yang seharusnya dilakukan oleh bawahan, dimana melakukan hal tersebut dan bagaimana caranya. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Miftah Thoha , yaitu :

**“Perilaku mengarahkan dapat dirumuskan sebagai sejauh mana seorang pemimpin melibatkan diri dalam komunikasi satu arah. Bentuk pengarahan dalam komunikasi satu arah ini antara lain menetapkan peranan yang seharusnya dilakukan pengikut, memberitahukan pengikut tentang apa yang seharusnya dilakukan,**

**dimana melakukan hal tersebut, bagaimana cara melakukannya dan melakukan pengawasan yang ketat kepada pengikutnya.”(1998:278)**

Jadi dapat dikatakan bahwa terjadi komunikasi dua arah antara pemimpin dan bawahan dimana pemimpin memberikan arahan terhadap bawahan di dalam rangka melaksanakan tugas yang telah ditetapkan.

#### **1.5.1.2 Perilaku Mendukung (X2)**

Seorang pemimpin haruslah memiliki pribadi yang cakap, terampil, jujur dan ramah untuk menumbuhkan semangat dan kepuasan kerja para bawahan. Hal ini dimaksudkan agar para bawahan dapat termotivasi di dalam melakukan pekerjaannya, sehingga para bawahan dapat lebih berprestasi di dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Selanjutnya Miftah Thoha mengemukakan pendapatnya sebagai berikut :

**“Perilaku mendukung adalah sejauh mana seorang pemimpin melibatkan diri dalam komunikasi dua arah, misalnya mendengar, menyediakan dukungan dan dorongan, memudahkan interaksi dan melibatkan pengikutnya dalam proses pengambilan keputusan.” (1998:279)**

#### **1.5.2. Konsep Prestasi Kerja (Variabel Y)**

Prestasi kerja pegawai di dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya adalah merupakan kemampuan, kecakapan dan ketrampilan pegawai di dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan prestasi kerja yang baik di semua lingkungan kerja organisasi maka segala tujuan organisasi akan dapat tercapai.

Dalam hal ini prestasi kerja yang baik sangatlah dibutuhkan untuk pencapaian tujuan organisasi, sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh George Halsey, yaitu:

**“Hanya dengan prestasi kerja yang baik sehingga segala tujuan organisasi akan dapat terlaksana dan dapat tercapai dengan berdaya guna dan berhasil guna.”(1987:49)**

Selanjutnya Koestartini memberikan definisi tentang prestasi kerja, yaitu :

**“Prestasi kerja adalah kesanggupan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, bermutu dan tepat mengenai sasaran.”(1977:22)**

Dari pendapat Koestartini tersebut, maka penulis menentukan tiga indikator untuk mengukur variabel prestasi kerja, yaitu :

1. Pelaksanaan pekerjaan tepat pada waktunya
2. Bermutu (mutu kerja)
3. Pelaksanaan pekerjaan tepat mengenai sasaran

#### **1.5.2.1 Pelaksanaan pekerjaan tepat pada waktunya (Y1)**

Pelaksanaan pekerjaan tepat pada waktunya dapat dikatakan merupakan salah satu hal yang penting di dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga setiap elemen di dalam suatu organisasi terutama pada pegawai diharapkan dapat melaksanakan tugas yang di bebankan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Pegawai yang memahami akan tugas dan tanggung jawabnya akan selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan guna mencapai tujuan organisasi secara efektif. Menurut Sondang P. Siagian, yang dimaksud dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, yaitu :

**“Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan artinya adalah apakah pelaksanaan sesuatu tugas dinilai dengan baik atau tidak baik sangat bergantung bilamana tugas itu diselesaikan atau tidak, terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakan dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu.”(1995:155)**

Jadi pada dasarnya pelaksanaan pekerjaan tepat pada waktunya dapat dikatakan sebagai suatu penilaian bilamana pekerjaan tersebut terselesaikan atau tidak.

### **1.5.2.2. Mutu Kerja (Y2)**

Yang dimaksud dengan mutu kerja adalah bagaimana seseorang melakukan pekerjaan secara teliti, tepat dan ulet. Jadi pada dasarnya mutu kerja dinilai dari ketelitian, ketepatan dan keuletan di dalam melakukan pekerjaan. Sebagaimana yang dikemukakan Agus Darmo (1985:55) sebagai berikut : **“Mutu kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas adalah antara lain meliputi ketelitian, ketepatan dan keuletan.”**

### **1.5.2.3. Pelaksanaan pekerjaan tepat mengenai sasaran (Y3)**

Setiap organisasi bagaimanapun bentuknya sudah tentu memiliki sasaran yang akan dicapai. Oleh karenanya para pegawai sebagai pelaksana dari rencana organisasi yang telah ditetapkan, diharapkan pula dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Jadi pada dasarnya pelaksanaan pekerjaan tepat mengenai sasaran berarti apa yang direncanakan sebelumnya dapat direalisasikan, seperti yang dikemukakan oleh H. Emerson, sebagai berikut :

**“Tepat kena sasaran diartikan apa yang dikehendaki tercapai, atau apa yang dicita-citakan menjadi kenyataan.”(1985:16)**

Selanjutnya mengenai pengertian tercapainya sasaran H. Emerson mengemukakan pendapatnya sebagai berikut :

**“Tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya diartikan bila sasaran atau tujuan yang tercapai sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya.”(1985:16)**

### **1.5.3 Teori (Hubungan antara Perilaku Pemimpin dengan Prestasi Kerja Bawahan)**

Dalam suatu organisasi untuk mewujudkan prestasi kerja pegawai di dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya perlu adanya dukungan dan arahan dari pemimpin. Hal ini dikarenakan pada dasarnya hubungan antara pemimpin dan bawahan yang harmonis sangat diperlukan dalam rangka pencapaian tujuan

organisasi secara efektif. Sehingga pemimpin dituntut untuk berperilaku yang menunjukkan dukungan terhadap apa yang dilakukan oleh para bawahannya, sebab dengan adanya dukungan dan arahan dari pemimpinnya maka para bawahan atau pegawai akan memiliki kegairahan kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Mengenai hubungan antara perilaku pemimpin dengan prestasi kerja bawahan Gibson menjelaskan sebagai berikut :

**“Perilaku pemimpin memiliki dampak atas prestasi pengikut, akan tetapi terdapat suatu cara yang jelas untuk menyanggah bahwa prestasi pengikut menyebabkan pemimpin menyeragamkan gaya kepemimpinannya. Juga telah dipersoalkan bahwa seorang pemimpin akan menyeimbangkan sikap yang positif terhadap obyek yang bersifat instrumental bagi hubungan pemimpin dengan pengikut, misalnya organisasi memberikan imbalan bagi pemimpin didasarkan atas prestasi pengikut (bawahan). Jika demikian halnya pemimpin dapat diharapkan mampu menyeimbangkan sikap positif terhadap pengikut yang berprestasi.” (1997:366)**

Pada dasarnya seorang pemimpin adalah bagian yang paling penting di dalam kehidupan organisasi. Hal ini disebabkan seorang pemimpin memiliki tanggung jawab yang besar di dalam mempengaruhi kepribadian para bawahannya agar dapat melaksanakan pekerjaan yang dibebankan secara optimal, yang pada gilirannya akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja. Seperti yang dikemukakan oleh Sondang P. Siagian:

**“Ditinjau dari segi keperilakuan dan kepribadian, seseorang sering menampakan dirinya adalah bentuk sikap, cara berpikir dan bertindak itu dapat dipastikan tidak selalu sinkron dengan cara yang diinginkan oleh pemimpin organisasi dari anggotanya. Untuk memudahkan terjadinya sinkronisasi yang diinginkan berbagai hal mempengaruhi kepribadian seseorang yang tercermin dalam keprilakuannya yang pada gilirannya akan berpengaruh terhadap prestasi kerja, perlu diamati dan diarahkan oleh pemimpin organisasi.”(1995:137)**

## 1.6 Hipotesis

Hipotesis sering diartikan sebagai jawaban sementara dari pertanyaan yang tercantum dalam perumusan masalah atau dapat juga diartikan sebagai dugaan yang masih perlu dibuktikan kebenarannya. Hipotesis juga diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sebagaimana yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto, yaitu:

**Hipotesis diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.”(1996:67)**

Selanjutnya Moeljarto Tjokrowinoto memberikan beberapa kriteria tertentu yang berhubungan dengan hipotesis, yaitu:

- " 1. Hipotesis harus mengekspresikan hubungan dua variabel atau lebih.**
- 2. Hipotesis harus memungkinkan empiris testing apabila pengukuran dari masing-masing variabel dapat dilakukan dengan mudah**
- 3. Hipotesis haruslah cukup spesifik**
- 4. Hipotesis harus memperhitungkan ada tidaknya teknik untuk mengukurnya.”(1986:30)**

Berdasarkan penjelasan di atas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

Ho : Tidak ada pengaruh antara perilaku pemimpin terhadap prestasi kerja bawahan dalam melaksanakan tugas

H1 : Ada pengaruh antara perilaku pemimpin terhadap prestasi kerja bawahan dalam melaksanakan tugas

### 1.7 Definisi Operasional

Di dalam definisi operasional kita dapat mengetahui keberhasilan atau kegagalan pengukuran suatu konsep. Hal ini disebabkan definisi operasional merupakan petunjuk tentang pengukuran variabel. Menurut Masri Singarimbun dan Sofian Effendi :

**"Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel. Dengan kata lain definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel."**(1995:46)

Selanjutnya Moeljarto Tjokrowinoto berpendapat bahwa :

**"Definisi Operasional adalah penyusunan definisi tentang variabel atau konsep-konsep secara empiris, sehingga jelas dimensi-dimensi maupun indikator dari konsep-konsep atau variabel tadi."**(1984:10)

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengemukakan definisi operasional dari masing-masing variabel, sebagai berikut :

1. Variabel Pengaruh (X), yaitu : Perilaku Pemimpin
2. Variabel Terpengaruh (Y), yaitu : Prestasi Kerja Bawahan

#### 1.7.1 Operasionalisasi Variabel Pengaruh (X), yaitu : Perilaku Pemimpin

Dalam hal ini yang dimaksud dengan perilaku pemimpin adalah merupakan suatu sikap yang diwujudkan oleh pemimpin baik melalui ucapannya maupun perbuatannya dalam usaha mempengaruhi bawahannya agar bawahannya mengikuti apa yang diinginkan oleh pemimpin. Kemudian daripada itu di dalam hubungannya dengan perilaku pemimpin terdapat dua hal yang dilakukan oleh pemimpin kepada bawahannya, yaitu perilaku mengarahkan dan perilaku mendukung.

##### 1.7.1.2 Perilaku Mengarahkan (X1)

Perilaku mengarahkan dapat dirumuskan sebagai sejauh mana seorang pemimpin melibatkan diri dalam komunikasi satu arah. Bentuk pengarahannya dalam

komunikasi satu arah ini antara lain menetapkan peranan yang seharusnya dilakukan pengikut, memberitahukan pengikut tentang apa yang seharusnya dilakukan, dimana melakukan hal tersebut, bagaimana cara melakukannya dan melakukan pengawasan yang ketat kepada pengikutnya.

Adapun item-item perilaku mengarahkan adalah sebagai berikut:

1. Aktivitas pemimpin menetapkan peranan bawahan
2. Aktivitas pemimpin memberitahukan kepada bawahan tentang apa yang seharusnya dilakukan
3. Aktivitas pemimpin memberitahukan kepada bawahan tentang dimana melakukan tugas tersebut
4. Aktivitas pemimpin memberitahukan kepada bawahan tentang bagaimana cara melakukan tugas tersebut
5. Aktivitas pemimpin melakukan pengawasan

#### **1.7.1.2. Perilaku Mendukung**

Perilaku mendukung adalah sejauh mana seorang pemimpin melibatkan diri dalam komunikasi dua arah, misalnya mendengar, menyediakan dukungan dan dorongan, memudahkan interaksi dan melibatkan pengikutnya dalam proses pengambilan keputusan.

Adapun item-item perilaku mendukung adalah sebagai berikut :

1. Kesediaan pemimpin memberikan dukungan dan dorongan kepada bawahan
2. Interaksi yang dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahan
3. Aktivitas pemimpin dalam melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan
4. Kesediaan pemimpin mendengarkan keluhan bawahan

#### **1.7.2. Operasionalisasi Variabel Terpengaruh (Y) yaitu Prestasi Kerja Bawahan**

Prestasi kerja pada dasarnya merupakan kesanggupan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, bermutu dan tepat mengenai sasaran.

### **1.7.2.1. Pelaksanaan pekerjaan tepat pada waktunya**

Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan artinya adalah apakah pelaksanaan sesuatu tugas dinilai dengan baik atau tidak baik sangat bergantung bilamana tugas itu diselesaikan atau tidak, terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakan dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu.

Adapun item-itemnya, yaitu :

- Pelaksanaan pekerjaan dengan baik sesuai dengan waktu yang telah ditentukan

### **1.7.2.2. Mutu Kerja (Y2)**

Mutu kerja disini dapat diartikan bilamana seorang pegawai dalam melaksanakan tugas secara teliti tepat dan ulet.

Adapun item-itemnya , yaitu :

1. Ketelitian dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan
2. Ketepatan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan
3. Keuletan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan

### **1.7.2.3. Pelaksanaan pekerjaan tepat mengenai sasaran (Y3)**

Yang dimaksud dengan pelaksanaan pekerjaan tepat mengenai sasaran, yakni bahwa apa yang telah dicapai sesuai dengan apa yang ditetapkan sebelumnya.

Adapun item-itemnya, yaitu :

- Pencapaian tujuan sesuai dengan yang ditetapkan sebelumnya

Selanjutnya untuk memudahkan pengukuran variabel-variabel yang terbagi dalam beberapa indikator di atas, maka penulis memberikan nilai dari masing-masing gejala atau item sebagai berikut :

1. Jika menjawab "Ya" skor 2
2. Jika menjawab "Tidak" skor 1

## **1.8. Metode Penelitian**

Metode penelitian merupakan suatu cara dalam memecahkan masalah yang harus dilakukan dengan langkah-langkah yang benar sesuai dengan ketentuan yang ada. Dengan menggunakan metode penelitian diharapkan peneliti dapat

memperoleh data yang dibutuhkan sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti. Selanjutnya Sutrisno Hadi memberikan definisi tentang Metode Research, yaitu:

**"Metodologi Research sebagaimana kita kenal sekarang memberikan garis-garis yang sangat cermat dan mengajukan syarat-syarat yang sangat keras, maksudnya adalah untuk menjaga agar pengetahuan yang dicapai oleh suatu research dapat mempunyai harga ilmiah yang setinggi-tingginya".(1986:4)**

Di dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sebagai berikut:

#### **1.8.1. Penentuan Populasi**

Sebelum melakukan penelitian maka terlebih dahulu ditentukan populasi yang akan diteliti. Adapun pengertian dari populasi menurut Masri Singarimbun dan Sofian Effendi adalah:

**"Populasi atau universe ialah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga".(1995:108)**

Selanjutnya menurut Suharsimi Arikunto(1987:102), menyatakan bahwa : **"Populasi dalah keseluruhan subyek penelitian."**

Dari pengertian di atas maka populasi yang diambil adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan yang berjumlah 24 orang.

#### **1.8.2. Metode Penentuan Sampel**

Di dalam menentukan sampel tidak ada suatu ketentuan yang mengatur tentang berapa besarnya sampel yang diambil dari populasi yang ada. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sutrisno Hadi, yaitu :

**"Sebenarnya tidaklah ada suatu ketentuan yang mutlak berapa persen suatu sampel harus diambil dari populasi, ketiadaan ketentuan yang mutlak itu tidak diperlukan menimbulkan keragu-raguan pada seorang penyelidik".(1987:73)**

Berpijak pada pengertian di atas maka penulis menentukan sampel seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan yang berjumlah 23 orang.

### **1.8.3. Metode Pengumpulan Data**

Di dalam metode pengumpulan data ini ada beberapa teknik yang digunakan, yaitu :

1. Teknik Observasi
2. Teknik Dokumentasi
3. Teknik Interview
4. Teknik Kuisisioner

#### **1.8.3.1. Teknik Observasi**

Teknik observasi merupakan metode pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang akan diselidiki. Seperti yang dikemukakan oleh Sutrisno Hadi sebagai berikut:

**"Sebagai metode ilmiah observasi bisa diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki. Dalam arti luas observasi sebenarnya tidak hanya terbatas pada pengamatan yang dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung."(1995:198)**

Dapat dikatakan bahwa dengan teknik observasi penulis mengadakan pengamatan langsung terhadap objek penelitian, serta mencatat gejala-gejala yang akan diteliti.

#### **1.8.3.2. Teknik Dokumentasi**

Pada dasarnya teknik dokumentasi merupakan cara untuk mendapatkan data-data sekunder yang berupa dokumen-dokumen atau surat-surat yang telah tersedia , yang digunakan untuk melengkapi data primer yang telah diperoleh dari

observasi. Selanjutnya Koentjaraningrat memberikan pengertian tentang dokumentasi, yaitu :

**"Pada dasarnya data yang tercantum dalam berbagai dokumen itu merupakan satu-satunya alat untuk mempelajari masalah tertentu, antara lain karena tidak dapat diobservasi lagi dan tidak dapat diingat lagi." (1986:66)**

#### **1.8.3.3. Teknik Interview/Wawancara**

Di dalam teknik ini pengumpulan data diadakan dengan menggunakan cara tanya jawab secara langsung dengan responden. Dalam hal ini peneliti mengajukan pertanyaan secara langsung kepada responden secara lisan.

Menurut Sutrisno Hadi Wawancara adalah:

**"Wawancara merupakan suatu proses tanya jawab lisan, dalam mana dua orang atau lebih berhadap-hadapan langsung secara fisik, yang satu dapat melihat yang lain, mendengar dengan telinganya sendiri tampaknya merupakan pengumpulan informasi yang langsung tentang beberapa jenis data sosial."(1995:192)**

#### **1.8.3.4 Teknik Kuisisioner**

Merupakan metode pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan tertulis (kuisisioner) yang harus diisi oleh responden, seperti yang dikemukakan oleh Koentjaraningrat :

**"Kuisisioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai satu hal atau satu bidang. Dengan demikian Kuisisioner adalah daftar pertanyaan untuk memperoleh data berupa jawaban-jawaban dari responden atau orang-orang yang menjawab."(1986:87)**

#### 1.8.4. Metode Analisa Data

Di dalam metode analisa data terdapat dua macam metode analisa, yaitu analisa kualitatif dan analisa kuantitatif, seperti yang dikemukakan oleh Koentjaraningrat :

**" Sesungguhnya analisa data itu dibedakan mejadi dua macam yaitu kualitatif dan kuantitatif. Perbedaan itu tergantung pada sifat data yang dikumpulkan peneliti."(1986:269)**

Selanjutnya yang dimaksud dengan analisa Kualitatif dan analisa Kuantitatif, Koentjaraningrat mengemukakan pendapatnya sebagai berikut :

1. **Yang dimaksud dengan analisa kualitatif adalah apabila data yang dikumpulkan itu berjumlah kecil, bersifat monografis atau berwujud kasus-kasus, sehingga tidak dapat disusun ke dalam struktur klasifikasi."**
2. **Yang dimaksud dengan analisa kuantitatif adalah apabila data yang dikumpulkan itu berjumlah besar dan mudah diklasifikasikan ke dalam suatu kategori-kategori."(1986:328)**

Berdasarkan pendapat di atas, maka di dalam penelitian ini penulis menggunakan analisa data kuantitatif dengan menggunakan analisa kai kuadrat atau *chi square*. Dikarenakan jumlah sampel yang diambil diantara 20-40. Sesuai dengan yang dikemukakan Covharn yang dikutip oleh Sidney Siegel, yaitu :

1. **"Bila  $N > 40$ , gunakanlah  $x^2$  dengan korelasi kontinuitas**
2. **Kalau  $N$  ada diantara 20 dan 40, tes  $x^2$  boleh dipakai jika semua frekuensi yang diharapkan adalah lima atau lebih. Jika frekuensi diharapkan yang terkecil kurang dari lima, pakailah tes Fisher**
3. **Bila  $N < 20$ , gunakanlah tes Fisher dalam kasus apapun."(1997:137)"**

Adapun rumus dari  $\chi^2$  adalah :

$$\chi^2 = \frac{N (AD-BC)^2}{(A+B) (C+D) (A+C) (B+D)}$$

**Keterangan :**

- $\chi^2$  : Chi Kuadrat  
 $A, B, C, D$  : Frekuensi yang diamati  
 $(A+B) (C+D)$  : Jumlah frekuensi kerja dalam baris  
 $(A+C) (B+D)$  : Jumlah frekuensi kerja dalam kolom  
 $N$  : Jumlah sampel

## BAB II

### DESKRIPSI DAERAH PENELITIAN

#### 2.1. Pengantar

Sebagai bahan di dalam melengkapi data-data penulisan skripsi ini perlu adanya penggunaan data skunder tentang deskripsi daerah penelitian Data skunder tentang deskripsi daerah penelitian tersebut diperoleh dari pengamatan dan pencatatan tentang keadaan atau gambaran organisasi pemerintahan daerah, khususnya tentang organisasi pemerintahan kecamatan yang merupakan tempat dimana penulis mengadakan penelitian, yaitu Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan, yang datanya di dapat melalui pencatatan di Kantor Kecamatan Gempol baik dari monografi maupun dokumen-dokumen ataupun buku yang ada.

Deskripsi daerah penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara jelas mengenai daerah dimana penelitian ini dilaksanakan, hal ini dimaksudkan untuk mengetahui kondisi obyektif dari daerah penelitian yang dimaksud. Dengan harapan agar dapat diperoleh data-data yang lengkap, yang dapat membantu di dalam proses penelitian ini.

#### 2.2. Keadaan Geografis dan Demografi

Penjelasan tentang keadaan demografi dan geografis ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran tentang daerah yang menjadi obyek penelitian penulis, baik mengenai daerah yang menjadi lokasi penelitian maupun obyek yang menjadi sasaran penelitian itu sendiri. Dari gambaran dan penjelasan tersebut diharapkan akan diperoleh suatu pemahaman mengenai daerah penelitian yang dimaksud yakni Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan, sehingga akan diketahui kondisi sebenarnya dari daerah penelitian yang dimaksud, baik mengenai kondisi daerahnya maupun kondisi masyarakatnya.

##### 2.2.1. Kondisi Geografis

Kecamatan Gempol adalah merupakan salah satu kecamatan di Kabupaten Pasuruan dan terletak di bagian paling barat dari wilayah Kabupaten Pasuruan, yang memiliki luas wilayah kurang lebih 6.492 Ha dan terbagi ke dalam 15 (lima belas) wilayah desa/kelurahan. Kecamatan Gempol terletak pada ketinggian 63 m dari permukaan laut, dengan curah hujan mencapai 426

mm/tahun dengan suhu (minimum/maksimum) mencapai 23°C-33°C. Dengan kondisi wilayah yang beragam menyebabkan Kecamatan Gempol terbagi menjadi 3(tiga) wilayah menurut sifat-sifat tanahnya, yaitu :

1. Wilayah bagian Utara merupakan daerah datar dengan kondisi tanah yang subur, meliputi : Desa lagok, Carat, Kejapanan, Gempol, Winong, Karang Rejo dan Bulusari.
2. Wilayah bagian Selatan merupakan daerah dataran tinggi , meliputi :Desa Ngerong, Kepulungan, Randupitu, Wonosari, Jeruk Purut dan Randupitu.
3. Wilayah lainnya merupakan daerah kering dengan kondisi tanah tidak subur, meliputi : Desa Randupitu, Wonosuyo dan Watukosek.

Selanjutnya wilayah Kecamatan Gempol memiliki batas-batas wilayah sebagai berikut:

- a. Sebelah Utara : Kecamatan Porong Kabupaten Sidoarjo
- b. Sebelah Timur : Kecamatan Beji Kabupaten Pasuruan
- c. Sebelah Selatan : Kecamatan Pandaan Kabupaten Pasuruan
- d. Sebelah Barat : Kecamatan Ngoro Kabupaten Mojokerto

Kondisi Kecamatan Gempol yang beragam menyebabkan terdapat perbedaan kesuburan tanah antara satu daerah dengan daerah lainnya dari luasnya yang mencapai 6.492 Ha terbagi menurut jenis atau sifat kesuburan sebagai berikut :

1. 2.069 Ha atau (31,86%) : Merupakan tanah subur
2. 1.587 Ha atau (24,44%) : Merupakan tanah kurang subur
3. 1.169 Ha atau (18%) : Merupakan tanah tandus

Mengenai penggunaan tanah yang ada di Kecamatan Gempol akan diperinci sebagai berikut :

- Tanah Sawah : 2.169,00 Ha
- Tanah Tegal : 1.587,00 Ha
- Hutan : 789,00 Ha
- Tanah Pemukiman : 1.169,00 Ha
- Tanah Kuburan : 105,25 Ha
- Lainnya : 672,75 Ha

Dari data tersebut dapat diketahui bahwa lahan yang paling banyak berada di Kecamatan Gempol adalah areal persawahan dengan luas 2.169,00 Ha yang di bagi kedalam 3 (tiga) golongan, yaitu :

- Sawah irigasi teknis : 1.860 Ha
- Sawah Irigasi setengah teknis : 139 Ha
- Sawah Irigasi sederhana : 170 Ha

Mengenai luas wilayah dari masing-masing desa di Kecamatan Gempol dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**TABEL II**  
**LUAS WILAYAH DESA**  
**DI KECAMATAN GEMPOL**

Desa	Luas (Ha)	Dusun	RW	RT
Wonosunyo	1.047,60 Ha	5	8	23
Sumbersuko	510,60 Ha	11	14	40
Wonosari	301,57 Ha	5	10	29
Kepulungan	362,90 Ha	10	15	60
Randupitu	384,70 Ha	3	13	34
Ngerong	418,80 Ha	10	18	46
Karang Rejo	300,10 Ha	10	16	58
Bulusari	626,00 Ha	10	19	46
Jeruk Purut	544,06 Ha	6	12	30
Watukosek	368,98 Ha	4	5	21
Carat	443,59 Ha	2	7	26
Kejapanan	395,44 Ha	12	23	95
Winong	299,40 Ha	7	13	42
Legok	306,07 Ha	5	11	42
Gempol	192,19 Ha	8	16	61
<b>JUMLAH</b>	<b>6.492,00 Ha</b>	<b>108</b>	<b>200</b>	<b>651</b>

Sumber : Rencana pembangunan Kecamatan Gempol periode 2000-2005

### 2.2.2. Kondisi Demografi

Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan memiliki jumlah penduduk kurang lebih 84.935 orang (data sampai dengan bulan juni 2000), yang terdiri dari penduduk asli maupun pendatang, baik yang berstatus Warga Negara Indonesia maupun yang berstatus Warga Negara Asing. Pada dasarnya mayoritas penduduk di Kecamatan Gempol adalah suku Jawa, meskipun demikian hubungan kemasyarakatan di Kecamatan Gempol tergolong cukup baik sehingga dapat menjamin ketertiban dan ketentraman di Kecamatan Gempol. Adapun pembagian penduduk di Kecamatan Gempol dapat di lihat pada tabel berikut ini :

**TABEL III**  
**JUMLAH PENDUDUK MENURUT JENIS KELAMIN**  
**DI KECAMATAN GEMPOL**

Jenis Kelamin	WNI	WNA
Laki-laki	41.524 orang	7 orang
Perempuan	43.414 orang	17 orang

Sumber : Monografi Kecamatan Gempol

#### a. Jumlah Penduduk

Dari jumlah keseluruhan penduduk yakni 84.935 orang tersebut terbagi ke dalam 21.060 Kepala Keluarga (KK), yang tersebar di seluruh desa yang ada di Kecamatan Gempol. Selanjutnya mengenai jumlah penduduk pada tiap-tiap desa akan dirinci pada tabel berikut ini :

**TABEL IV**  
**DATA JUMLAH PENDUDUK**  
**DAN KELOMPOK USIA PENDUDUK**  
**DI KECAMATAN GEMPOL**

Desa	Jumlah Jiwa
Wonosunyo	3.552
Sumbersuko	4.400
Wonosari	3.006
Kepulungan	6.563

<b>Randupitu</b>	<b>3.607</b>
<b>Ngerong</b>	<b>6.713</b>
<b>Karang Rejo</b>	<b>6.805</b>
<b>Bulusari</b>	<b>3.378</b>
<b>Jeruk Purut</b>	<b>5.840</b>
<b>Watakosek</b>	<b>3.466</b>
<b>Carat</b>	<b>4.888</b>
<b>Kejapanan</b>	<b>1.162</b>
<b>Winong</b>	<b>4.211</b>
<b>Legok</b>	<b>3.979</b>
<b>Gempol</b>	<b>8.969</b>
<b>JUMLAH</b>	<b>84.935 Jiwa</b>

**Sumber : Rencana pembangunan Kecamatan Gempol periode 2000-2005**

Dari data tersebut dapat diketahui bahwa jumlah penduduk terbanyak adalah berdomisili di desa Gempol yaitu berjumlah kurang lebih 8.969 jiwa, dan jumlah penduduk terkecil berdomisili di desa Watakosek yang berjumlah kurang lebih 1.162 orang.

Dari seluruh penduduk di Kecamatan Gempol yang berjumlah 84.935 jiwa tersebut, dengan jumlah penduduk yang tergolong dalam usia kerja sebesar 63.123 orang, diperkirakan sebanyak 57.929 orang atau 69,74 % memiliki mata pencaharian (pekerjaan) tetap, sedangkan jumlah angkatan kerja yang tidak tertampung (pengangguran) sebanyak 14.595 orang atau tingkat pengangguran mencapai 17,75 %. **(Sumber : Rencana pembangunan Kecamatan Gempol)**

#### **b. Mata Pencaharian**

Penduduk Kecamatan Gempol memiliki mata pencaharian yang beraneka ragam mulai petani hingga Pegawai Negeri Sipil, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**TABEL V**  
**MACAM MATA PENCAHARIAN PENDUDUK**  
**DI KECAMATAN GEMPOL**

<b>Mata Penghasilan</b>	<b>Jumlah</b>
<b>Petani</b>	<b>11.987 orang</b>
<b>Pengusaha</b>	<b>99 orang</b>
<b>Pengrajin</b>	<b>68 orang</b>
<b>Buruh</b>	<b>7.970 orang</b>
<b>Pegawai Negeri Sipil</b>	<b>877 orang</b>
<b>ABRI</b>	<b>919 orang</b>
<b>Pensiunan</b>	<b>189 orang</b>
<b>Peternak</b>	<b>3.156 orang</b>

Sumber : Monografi Kecamatan Gempol

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas penduduk di Kecamatan Gempol berprofesi sebagai petani dengan jumlah 11.987 orang, sedangkan jumlah terkecil adalah berprofesi sebagai pengrajin.

#### **c. Sarana dan Prasarana Pendidikan**

Di Kecamatan Gempol sarana dan prasarana pendidikan cukup memadai, hal ini terlihat dari banyaknya sarana pendidikan mulai dari pendidikan kanak-kanak sampai dengan pendidikan menengah. Hal itu dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**TABEL VI**  
**SARANA DAN PRASARANA PENDIDIKAN**  
**DI KECAMATAN GEMPOL**

<b>Jenis Sekolah</b>	<b>Jumlah</b>
<b>TK</b>	<b>30</b>
<b>SD</b>	<b>48</b>
<b>SLB</b>	<b>1</b>
<b>SMP</b>	<b>7</b>

SMA	2
-----	---

Sumber : Monografi Kecamatan Gempol

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa sarana dan prasarana pendidikan di Kecamatan Gempol dapat dikatakan memadai. Hal ini dikarenakan jenis dan jumlah sarana pendidikan yang cukup lengkap.

### 2.3. Jumlah Pegawai

Jumlah pegawai di Kecamatan Gempol seluruhnya berjumlah 23 orang yang memiliki jenjang kepangkatan dan golongan yang berbeda mulai dari golongan III/D sampai dengan golongan I/D, dan memiliki jenjang pendidikan yang berbeda pula mulai dari tingkat pendidikan Sekolah Menengah sampai dengan Sarjana. Adapun perinciannya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**TABEL VII**  
**JUMLAH PEGAWAI MENURUT PANGKAT/GOLONGAN**

Golongan/Pangkat	Jumlah
III/D	1 orang
III/C	1 orang
III/B	3 orang
III/A	1 orang
II/D	9 orang
II/C	1 orang
II/B	4 orang
I/D	1 orang
I/C	2 orang

Sumber : Daftar urutan kepangkatan Kecamatan Gempol

**TABEL VIII**  
**JUMLAH PEGAWAI MENURUT TINGKAT PENDIDIKAN**

TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH
Sarjana	2 Orang
Sarjana Muda	1 Orang
SMA	17 Orang

<b>SMP</b>	<b>3 Orang</b>
------------	----------------

Sumber : Daftar Urutan Kepangkatan Kecamatan Gempol

#### **2.4. Struktur organisasi pemerintahan Wilayah Kecamatan Gempol**

Dalam memberikan gambaran mengenai organisasi pemerintahan wilayah kecamatan, maka telah ditetapkan sesuai dengan keputusan menteri dalam negeri Nomor 82 tahun 1996 mengenai pola organisasi pemerintahan wilayah kecamatan.

Selanjutnya akan dikemukakan kedudukan perangkat pemerintahan wilayah kecamatan beserta struktur organisasi Wilayah Kecamatan Gempol. Adapun mengenai tugas, kedudukan dan fungsi masing-masing bagian dapat dijelaskan sebagai berikut :

##### **Fungsi Sekretaris Wilayah Kecamatan**

- a. Melakukan koordinasi terhadap segala kegiatan yang dilakukan oleh perangkat pemerintahan wilayah kecamatan dalam rangka penyelenggaraan administrasi pemerintahan yang terpadu.
- b. Melakukan pembinaan penyelenggaraan pemerintah dalam arti mengumpulkan dan menganalisa data. Merumuskan program dan petunjuk serta memonitor perkembangan penyelenggaraan pemerintahan.
- c. Melakukan pembinaan penyelenggaraan pembangunan dalam arti mengumpulkan dan menganalisa data, merumuskan program dan petunjuk serta memonitor perkembangan pembangunan di wilayah kecamatan.
- d. Melakukan pembinaan penyelenggaraan kesejahteraan rakyat dalam arti mengumpulkan dan menganalisa data, merumuskan program dan petunjuk serta memonitor perkembangan penyelenggaraan pembinaan kesejahteraan keluarga.
- e. Melakukan pembinaan terhadap kegiatan di bidang sosial politik dalam arti menyusun rencana pelaksanaan, memberikan bimbingan dan mengadakan kerjasama dengan aparat pemerintah lainnya dalam rangka memelihara stabilitas politik.
- f. Melakukan pembinaan penyelenggaraan pembangunan desa dalam arti memberikan bimbingan teknis penyusunan tata desa, pelaksanaan kegiatan

dalam rangka UDKP, melakukan pembinaan LKMD, meningkatkan swadaya gotong royong masyarakat, melakukan pembinaan kesejahteraan keluarga serta memberikan penyuluhan pembangunan desa.

- g. Melakukan pembinaan penyelenggaraan administrasi serta memberikan pelayanan teknis administrasi kepada seluruh perangkat pemerintah wilayah kecamatan.

### **1. Tugas dan kedudukan Camat**

- a. Camat mempunyai kedudukan sebagai kepala Wilayah Kecamatan dan berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota atau Walikota yang bersangkutan
- b. Camat mempunyai tugas menetapkan pelaksanaan serta penyelenggaraan segala urusan pemerintahan, pembangunan serta pembinaan masyarakat di kecamatan.

### **2. Tugas dan kedudukan Sekretaris Wilayah Kecamatan**

- a. Sekwilcam adalah unsur staf yang langsung berada di bawah camat dalam usaha penyelenggaraan segala urusan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kepada masyarakat di kecamatan
- b. Sekwilcam mempunyai tugas membantu camat dalam melaksanakan tugasnya, melaksanakan pembinaan administrasi dan memberikan pelayanan teknis administrasi pada seluruh perangkat pemerintah wilayah kecamatan.

Kemudian untuk menyelenggarakan tugas tersebut sekretariat wilayah kecamatan mempunyai fungsi :

1. Penyusunan rencana, pengendalian dan pengevaluasi pelaksanaannya
2. Pengelolaan urusan keuangan
3. Pelaksanaan tata usaha umum, tata usaha kepegawaian serta tata usaha perlengkapan.
4. Pelaksanaan tata urusan rumah tangga
5. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh camat.

**Sekretariat Kecamatan terdiri dari :****a. Urusan Perencanaan****b. Urusan Umum**

Masing-masing urusan dipimpin oleh seorang Kepala Urusan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris Kecamatan.

**a. Tugas-tugas Urusan Perencanaan**

1. Menghimpun dan menganalisa data
2. Melakukan evaluasi dalam rangka pengendalian pelaksanaan program dan anggaran.
3. Menyusun laporan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan kecamatan
4. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris Kecamatan

**b. Tugas-tugas Urusan Umum**

1. Melakukan urusan surat menyurat dan tugas-tugas kearsipan
2. Melakukan tata usaha kepegawaian dan kesejahteraan pegawai
3. Mengelola keuangan dan melakukan tata usaha keuangan termasuk pembayaran gaji pegawai
4. Melakukan tugas-tugas rumah tangga dan tata usaha perlengkapan
5. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris Kecamatan

Selanjutnya terdapat dua seksi yang masing-masing dipimpin oleh Kepala Seksi dan bertanggung jawab langsung kepada Camat, yaitu :

**a. Seksi Pemerintahan****b. Seksi Pembangunan Masyarakat Desa dan Kelurahan****a. Tugas-tugas Seksi Pemerintahan**

1. Melakukan urusan Pemerintahan Umum dan Pemerintahan Desa/Kelurahan serta ketentraman dan ketertiban.
2. Melakukan penyelenggaraan Pemerintahan Umum dan Pelaksanaan Koordinasi Instansi-instansi di lingkungan Pemerintahan Kecamatan
3. Melakukan pembinaan di bidang ketentraman dan ketertiban wilayah serta pembinaan Satuan Polisi Pamong Praja

4. Melakukan pembinaan dan pengadministrasian kependudukan dan catatan sipil
5. Melakukan pembinaan Pemerintahan Desa/Kelurahan
6. Melaksanakan 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**

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

1. Menyiapkan bahan penyelenggaraan Pemerintahan Umum dan Pemerintahan Desa/Kelurahan
2. Menyiapkan bahan untuk dan pembinaan sosial politik, kesatuan bangsa, ideologi negara dan urusan pemilihan umum serta penyelenggaraan koordinasi
3. Menyiapkan bahan pembinaan organisasi kemasyarakatan dan lembaga kemasyarakatan lainnya.
4. Menyiapkan bahan pembinaan pertanahan keagrariaan
5. Melakukan pembinaan administrasi desa serta bimbingan, petunjuk dan pengawasan pelaksanaan pemilihan Kepala Desa
6. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Seksi Pemerintahan

**b. Sub Seksi Kependudukan mempunyai tugas :**

1. Menyiapkan bahan penyelenggaraan pembinaan kependudukan dan catatan sipil.
2. Melakukan pelayanan Kartu Penduduk, Kartu Keluarga, Surat Jalan atau Surat Keterangan lainnya
3. Melakukan pengumpulan data dalam rangka administrasi pelaksanaan transmigrasi
4. Melakukan administrasi perpindahan dan penambahan penduduk serta memelihara data penduduk.
5. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Seksi Pemerintahan

**c. Sub Seksi Ketentraman dan Ketertiban mempunyai tugas :**

1. Menyiapkan bahan pembinaan ketertiban umum dan ketentraman
2. Menyiapkan bahan pembinaan Satuan Polisi Pamong Praja
3. Melakukan penertiban dalam rangka penegakan peraturan daerah serta ketentuan dan peraturan perundangan lainnya
4. Melakukan pengamanan wilayah dalam rangka mencegah timbulnya gangguan ketertiban, termasuk kantor dan rumah jabatan camat.
5. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Seksi Pemerintahan

**b. Tugas-tugas Seksi Pembangunan Masyarakat Desa/Kelurahan**

1. Melakukan perencanaan dan pelaksanaan pembangunan fisik, pelayanan umum, perekonomian, produksi dan distribusi serta kesejahteraan social
2. Melakukan penyusunan program dan pembinaan pembangunan sarana dan prasarana
3. Melakukan pembinaan pelayanan umum
4. Melakukan penyusunan program dan pembinaan dalam rangka meningkatkan pertumbuhan perekonomian, produksi dan distribusi.
5. Penyusunan program dan pembinaan kesejahteraan sosial
6. Penyusunan program dan pembinaan lingkungan hidup serta kebersihan
7. Pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan oleh camat

**Seksi Pembangunan Masyarakat Desa/Kelurahan terdiri dari :**

- a. Sub Seksi Sarana Prasarana dan Pelayanan Umum
- b. Sub Seksi Perekonomian, Produksi dan Distribusi
- c. Sub Seksi Kesejahteraan Sosial dan Lingkungan Hidup

**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 perijinan

4. Menyelenggarakan data usaha perijinan
5. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh 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 lain yang diberikan oleh seksi pembangunan masyarakat desa/kelurahan

**c. Sub Seksi Kesejahteraan Sosial dan Lingkungan Hidup**

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 dan melakukan pembinaan pendidikan, kepemudaan dan olah raga
4. Menyiapkan bahan untuk penyusunan program dan melakukan pembinaan pelestarian lingkungan hidup, penghijauan dan upaya peningkatan peran serta masyarakat dalam kebersihan
5. Menyiapkan bahan rekomendasi dalam permintaan atau penyaluran bantuan sosial
6. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh seksi pembangunan masyarakat desa/kelurahan

### 3. Kelompok Jabatan Fungsional

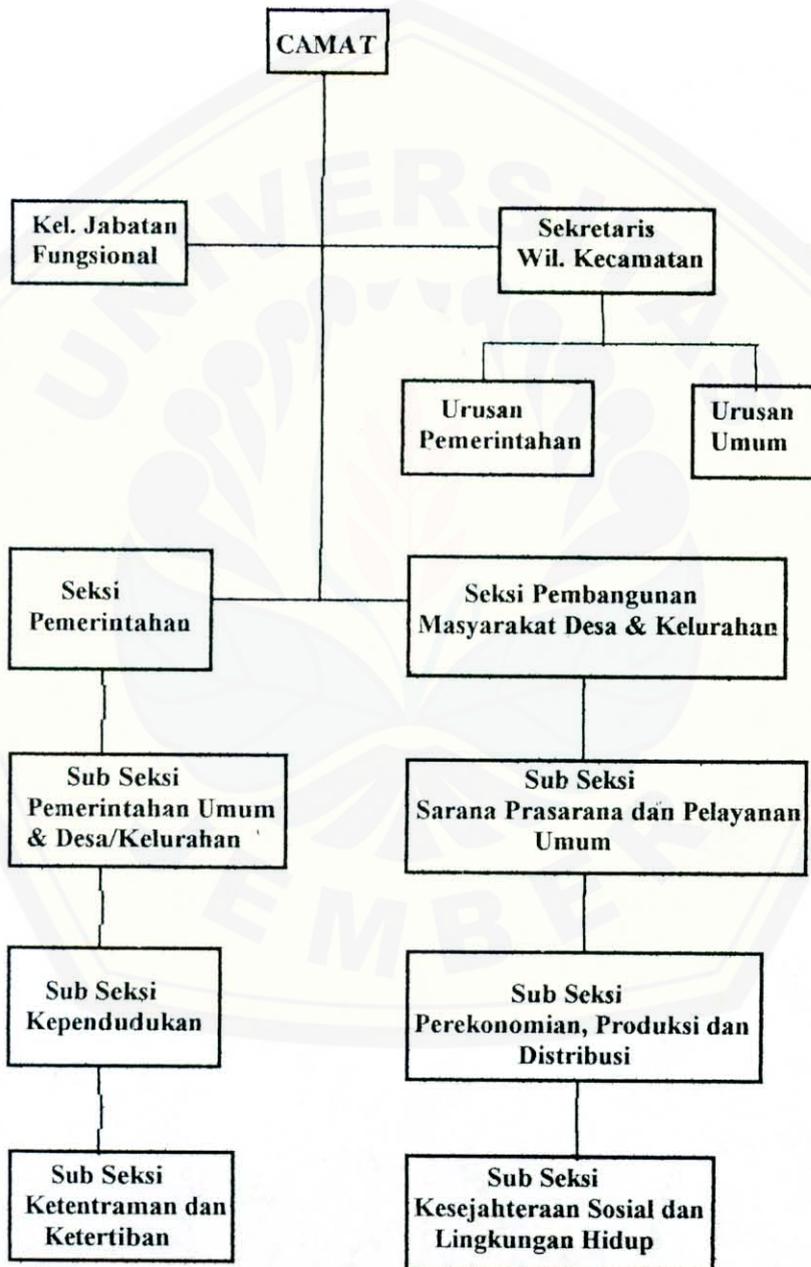
Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas membantu camat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Kelompok Jabatan Fungsional terdiri dari sejumlah tenaga dalam jenjang jabatan fungsional yang terbagai dalam berbagai kelompok sesuai dengan keahlian. Setiap kelompok dipimpin oleh seorang tenaga fungsional 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. Ketentuan mengenai jam kerja serta pelaksanaan apel pagi dan siang pada kantor Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan

Adapun ketentuan mengenai jam kerja serta pelaksanaan apel pagi dan siang di lingkungan Kantor Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan adalah sebagai berikut :

1. Jam Kerja
  - a. Senin s/d Kamis: 07:00 - 15:30 WIB
  - b. Jum'at : 07:00 – 11:00 WIB
2. Jam apel pagi dan siang
  - a. Senin s/d Kamis
    - Pagi : 07:00 WIB
    - Siang : 15:30 WIB
  - b. Jum'at
    - Pagi : 07:00 WIB dilanjutkan dengan SKJ
    - Siang : 14:30 WIB

**STRUKTUR ORGANISASI  
PEMERINTAH KECAMATAN GEMPOL  
POLA MINIMAL  
(KEPMENDAGRI NO. 84 TAHUN 1996)**



Sumber : Ruang Kaur Perencanaan Kecamatan Gempol

### BAR III

#### PENYAJIAN DATA VARIABEL PENELITIAN

##### **3.1. Pengantar**

Sebelum melangkah pada tahap analisa data maka terlebih dahulu penulis menyajikan data-data dari variabel penelitian. Juga akan dipaparkan data-data primer berupa data-data berdasarkan skor dari jawaban responden terhadap sejumlah pertanyaan yang diajukan berkaitan dengan indikator-indikator yang ada. Data yang terkumpul dari masing-masing variabel, disusun secara teratur dan sistematis sehingga menghasilkan data yang siap untuk di analisa, untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Variabel merupakan unsur penelitian yang berasal dari suatu konsep dan variasi nilai dari suatu variabel diukur melalui proses operasionalisasi. Di dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan ditelaah yaitu:

1. Variabel Pengaruh (X), yaitu Perilaku Pemimpin
2. Variabel Terpengaruh (Y), yaitu Prestasi Kerja Pegawai

##### **3.2. Penyajian Data Variabel Pengaruh (X), Yaitu Perilaku Pemimpin**

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa dalam kaitannya dengan perilaku pemimpin ini ada dua hal yang dilakukan olehnya terhadap bawahannya yakni perilaku mengarahkan dan perilaku mendukung. Selanjutnya dari konsep tersebut diperoleh dua indikator, yaitu :

1. Perilaku Mengarahkan (X1)
2. Perilaku Mendukung (X2)

##### **3.2.1. Variasi Nilai Responden Atas Indikator Perilaku Mengarahkan (X1)**

Untuk mengetahui perilaku pemimpin khususnya perilaku mengarahkan, penulis mengajukan pertanyaan pada responden berdasarkan item-item sebagai berikut :

1. Aktivitas pemimpin menetapkan peranan bawahan
2. Aktivitas pemimpin memberitahukan kepada bawahan tentang apa yang seharusnya dilakukan

3. Aktivitas pemimpin memberitahukan kepada bawahan tentang dimana melakukan tugas tersebut
4. Aktivitas pemimpin memberitahukan kepada bawahan tentang bagaimana cara melakukan tugas tersebut
5. Aktivitas pemimpin melakukan pengawasan

TABEL IX

TABEL DATA BERDASARKAN SCORE TERHADAP  
INDIKATOR PERILAKU MENGARAHKAN (X1)

Responden (N)	Item-item					Total Score
	1	2	3	4	5	
1	2	1	1	2	2	8
2	1	2	2	2	2	9
3	2	2	1	1	2	8
4	1	1	1	2	1	6
5	2	1	2	2	1	8
6	1	2	1	1	2	7
7	2	1	1	2	2	8
8	2	1	1	2	1	7
9	1	1	1	2	2	7
10	1	2	2	1	2	8
11	2	1	2	2	2	9
12	2	2	2	1	2	9
13	1	2	2	2	1	8
14	2	2	1	1	1	7
15	2	1	1	2	2	8
16	2	2	2	1	1	8
17	2	2	2	2	2	10
18	2	2	2	2	1	9
19	1	2	1	1	2	7

20	2	1	2	2	1	8
21	2	1	2	2	2	9
22	1	2	1	2	1	7
23	2	1	2	1	2	8

Sumber : Data Primer (Hasil Kuisisioner)

### 3.2.2. Variasi Nilai Responden Atas Indikator Perilaku Mendukung (X2)

Untuk mengetahui perilaku pemimpin khususnya perilaku mengarahkan, penulis mengajukan pertanyaan pada responden berdasarkan item-item sebagai berikut :

1. Kesediaan pemimpin memberikan dukungan dan dorongan kepada bawahan
2. Interaksi yang dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahan
3. Aktivitas pemimpin dalam melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan
4. Kesiediaan pemimpin mendengarkan keluhan bawahan

TABEL X

TABEL DATA BERDASARKAN SCORE TERHADAP  
INDIKATOR PERILAKU MENDUKUNG (X2)

Responden (N)	Item-item					Total Score
	1	2	3	4		
1	2	2	2	2		8
2	2	2	1	2		7
3	2	2	1	2		7
4	1	2	1	2		6
5	2	2	2	2		8
6	2	2	1	2		7
7	1	2	1	1		5
8	1	2	1	2		6
9	2	2	2	2		8
10	2	2	1	2		7
11	2	2	2	2		8

12	2	1	2	2	7
13	2	2	1	2	7
14	2	2	2	1	7
15	2	2	1	2	7
16	2	1	1	2	6
17	2	1	1	2	6
18	2	2	1	2	7
19	2	1	2	1	6
20	1	2	1	2	6
21	1	2	2	2	7
22	2	1	1	2	6
23	1	2	1	2	6

Sumber : Data Primer (Hasil Kuisisioner)

Selanjutnya data dari masing-masing indikator tersebut disajikan dalam satu tabel, yang merupakan data keseluruhan dari variabel Pengaruh (X), yaitu Perilaku Pemimpin.

**TABEL XI**  
**TABEL TOTAL JAWABAN RESPONDEN**  
**TERHADAP VARIABEL PENGARUH (X)**

Responden (N)	Indikator-indikator		Total Score	Kriteria
	X1	X2		
1	8	8	16	Tinggi
2	9	7	16	Tinggi
3	8	7	15	Tinggi
4	6	6	12	Rendah
5	8	8	16	Tinggi
6	7	7	14	Rendah
7	8	5	13	Rendah
8	7	6	13	Rendah

9	7	8	15	Tinggi
10	8	7	15	Tinggi
11	9	8	17	Tinggi
12	9	7	16	Tinggi
13	8	7	15	Tinggi
14	7	7	14	Rendah
15	8	7	15	Tinggi
16	8	6	14	Rendah
17	10	6	16	Tinggi
18	9	7	16	Tinggi
19	7	6	13	Rendah
20	8	6	14	Rendah
21	9	7	16	Tinggi
22	7	6	13	Rendah
23	8	6	14	Rendah

Sumber : Data Primer (Hasil Kuisisioner)

Jumlah frekuensi dari kriteria jawaban responden terhadap perilaku pemimpin.

Perilaku Pemimpin	
Kriteria	Frekuensi
Tinggi	13
Rendah	10
Jumlah	23

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 23 responden yang diteliti, sebanyak 13 orang atau 56,52% responden menyebutkan bahwa perilaku pemimpin di Kecamatan Gempol tergolong tinggi, sedangkan 10 orang atau 43,47% responden menyebutkan perilaku pemimpin dalam kriteria rendah.

### 3.3. Penyajian Data Variabel Terpengaruh (Y) Yaitu, Prestasi Kerja Pegawai

Untuk mengukur prestasi kerja penulis menggunakan indikator sebagai berikut :

1. Pelaksanaan pekerjaan tepat pada waktunya.
2. Mutu kerja
3. Pelaksanaan pekerjaan tepat mengenai sasaran

### 3.3.1. Variasi Nilai Responden Atas Indikator Pelaksanaa Pekerjaan Tepat Pada Waktunya (Y1)

Untuk mengetahui prestasi kerja khususnya mengenai pelaksanaan pekerjaan tepat pada waktunya, penulis mengajukan pertanyaan pada responden berdasarkan item-item sebagai berikut :

Pelaksanaan pekerjaan dengan baik tepat pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya

Selanjutnya dari data-data yang diperoleh atas jawaban responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini

**TABEL XII**  
**TABEL DATA SCORE**  
**TERHADAP INDIKATOR PELAKSANAAN PEKERJAAN**  
**TEPAT PADA WAKTUNYA (Y1)**

Responden (N)	Item-item	Total Score
	1	
1	2	2
2	2	2
3	1	1
4	2	2
5	1	1
6	1	1
7	2	2
8	1	1
9	2	2
10	2	2
11	2	2

12	1	1
13	2	2
14	1	1
15	2	2
16	2	2
17	2	2
18	2	2
19	1	1
20	1	1
21	1	1
22	2	2
23	1	1

Sumber : Data Primer (Hasil Kuisioner)

### 3.3.2. Variasi Nilai Responden Atas Variasi Nilai Mutu Kerja (Y2)

Untuk mengetahui prestasi kerja khususnya mengenai mutu kerja, penulis mengajukan pertanyaan pada responden berdasarkan item-item sebagai berikut :

1. Ketelitian dalam pelaksanaan pekerjaan
2. Ketepatan dalam pelaksanaan pekerjaan
3. Keuletan dalam pelaksanaan pekerjaan

Selanjutnya dari data-data yang diperoleh atas jawaban responden dapat di lihat pada tabel berikut ini :

**TABEL XIII**  
**TABEL DATA BERDASARKAN SCORE**  
**TERHADAP INDIKATOR MUTU KERJA (Y2)**

Responden (N)	Item-item			Total Score
	1	2	3	
1	2	2	2	6
2	2	2	2	6
3	2	1	2	5

4	1	1*	2	4
5	2	1	2	5
6	2	1	2	5
7	2	2	2	6
8	2	2	1	5
9	2	2	2	6
10	2	1	2	5
11	2	2	2	6
12	2	2	2	6
13	2	1	2	5
14	2	1	2	5
15	2	2	2	5
16	1	2	2	5
17	2	2	2	6
18	2	2	2	6
19	2	1	2	5
20	1	1	2	4
21	2	2	1	5
22	2	2	2	6
23	2	1	2	5

Sumber : Data Primer (Hasil Kuisisioner)

### **3.3.3 Variasi Nilai Responden Atas Indikator Pelaksanaan Pekerjaan Tepat Mengenai Sasaran (Y3)**

Untuk mengetahui prestasi kerja khususnya mengenai pelaksanaan pekerjaan tepat mengenai sasaran, penulis mengajukan pertanyaan pada responden berdasarkan item-item sebagai berikut

Pencapaian tujuan atau sasaran sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelumnya

Selanjutnya dari data-data yang diperoleh dari jawaban responden dapat di lihat pada tabel berikut ini :

**TABEL XIV**  
**TABEL DATA BERDASARKAN SCORE**  
**TERHADAP INDIKATOR PELAKSANAAN PEKERJAAN**  
**TEPAT MENGENAI SASARAN (Y3)**

Responden (N)	Item-item	Total Score
	1	
1	2	2
2	2	2
3	2	2
4	2	2
5	1	1
6	2	2
7	2	2
8	2	2
9	2	2
10	2	2
11	2	2
12	2	2
13	1	1
14	2	2
15	2	2
16	1	1
17	2	2
18	2	2
19	2	2
20	1	1
21	2	2

22	2	2
23	2	2

Sumber : Data Primer (Hasil Kuisisioner)

Selanjutnya data untuk masing-masing indikator tersebut disajikan dalam satu tabel, yang merupakan data keseluruhan dari variabel terpengaruh (Y), yaitu prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan.

TABEL XV  
TABEL DATA TOTAL JAWABAN RESPONDEN  
TERHADAP VARIABEL TERPENGARUH (Y)

Responden (N)	Indikator-indikator			Total Score	Kriteria
	Y1	Y2	Y3		
1	2	6	2	10	Tinggi
2	2	6	2	10	Tinggi
3	1	5	2	8	Rendah
4	2	4	2	8	Rendah
5	1	5	1	7	Rendah
6	1	5	2	8	Rendah
7	2	6	2	10	Tinggi
8	1	5	2	8	Rendah
9	2	6	2	10	Tinggi
10	2	5	2	9	Tinggi
11	2	6	2	10	Tinggi
12	1	6	2	9	Tinggi
13	2	5	1	8	Rendah
14	1	5	2	8	Rendah
15	2	6	2	10	Tinggi
16	2	5	1	8	Rendah
17	2	6	2	10	Tinggi
18	2	6	2	10	Tinggi
19	1	5	2	8	Rendah

20	1	4	1	6	Rendah
21	1	5	2	8	Rendah
22	2	6	2	10	Tinggi
23	1	5	2	8	Rendah

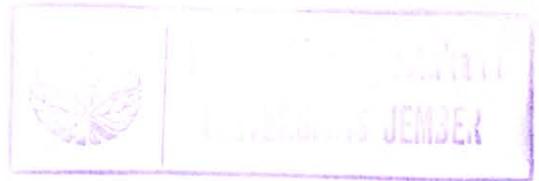
Sumber : Data Primer (Hasil Kuisioner)

Jumlah frekuensi dari kriteria jawaban responden terhadap prestasi kerja.

#### Prestasi Kerja

Kriteria	Frekuensi
Tinggi	11
Rendah	12
Jumlah	23

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 23 responden yang diteliti, sebanyak 11 orang atau 47,83% responden menunjukkan prestasi yang tinggi di dalam pelaksanaan tugasnya, sedangkan 12 orang atau 52,17% responden menunjukkan tingkat prestasi yang rendah di dalam pelaksanaan tugasnya.

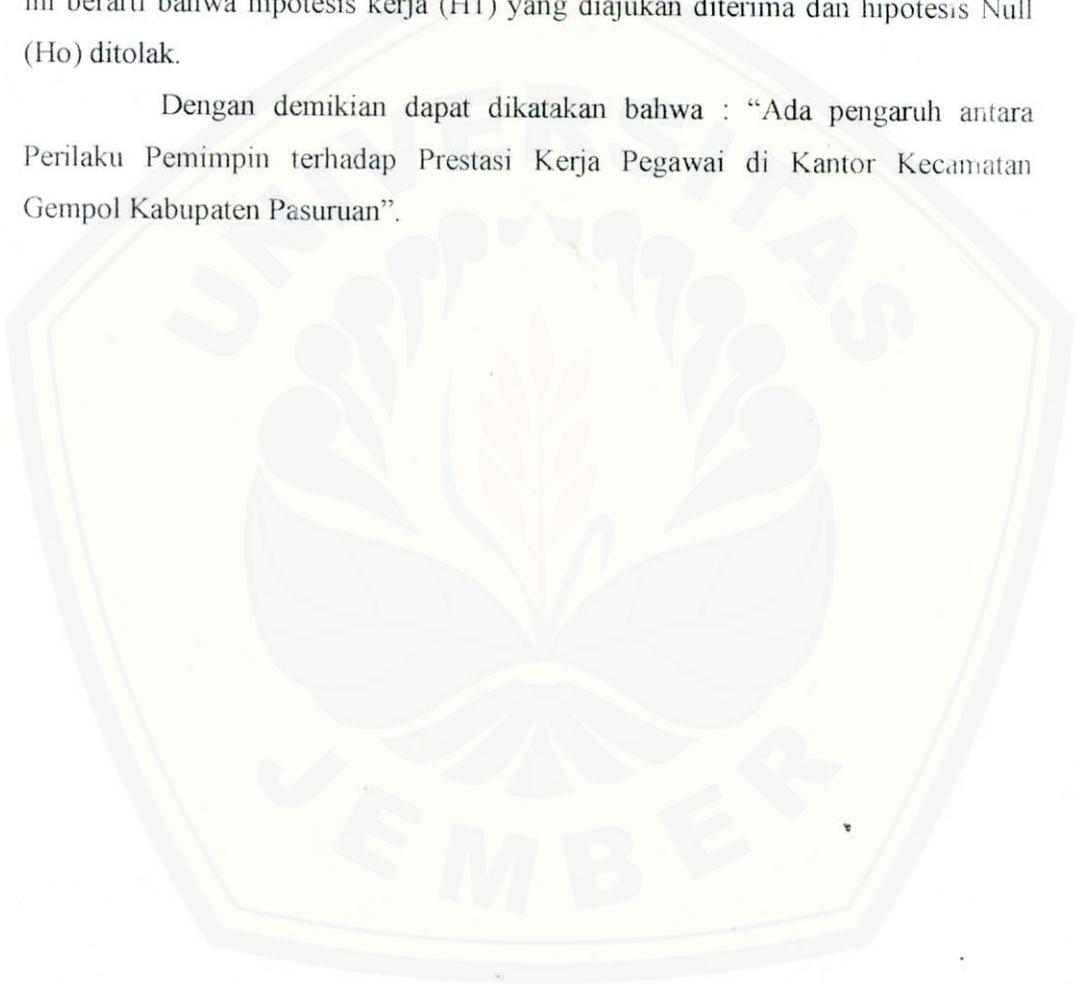


**BAB V**  
**PENUTUP**

**Kesimpulan**

Dari hasil analisis Chi-Kuadrat yang telah dijelaskan pada BAB IV, diketahui bahwa  $X^2$  hitung diperoleh 5,49 pada taraf kesalahan 5% dan taraf kepercayaan 95% dengan  $db = 1$ . Dan pada  $X^2$  tabel diperoleh sebesar 3,84. Hal ini berarti bahwa hipotesis kerja ( $H_1$ ) yang diajukan diterima dan hipotesis Null ( $H_0$ ) ditolak.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa : “Ada pengaruh antara Perilaku Pemimpin terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan”.



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS JEMBER**

---

**DAFTAR KUISIONER  
(ANGKET PENELITIAN)**

**Tentang**

**(Perilaku pemimpin sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja bawahan)**

Dengan hormat,

Berkenaan dengan penelitian yang kami lakukan dan dalam rangka melengkapi data penelitian tentang **“Perilaku pemimpin sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja bawahan”** maka kami mohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu/Saudara/I agar bersedia membantu dengan mengisi angket atau daftar pertanyaan yang kami ajukan dengan keadaan yang sebenarnya. Kerahasiaan dari jawaban tersebut akan kami jamin demi menjaga obyektivitas penelitian.

Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/I kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,

Anton Chrisbiyanto

NIM: 96-1070



4. Apakah Pemimpin Bapak/Ibu/Saudara/I selalu memberitahukan kepada Bapak/Ibu/Saudara/I tentang bagaimana cara melakukan tugas tersebut?
  - a. Ya
  - b. Tidak
5. Apakah Pemimpin Bapak/Ibu/Saudara/I selalu melakukan pengawasan kepada Bapak/Ibu/Saudara/I?
  - a. Ya
  - b. Tidak

**Perilaku Mendukung**

6. Apakah Pemimpin Bapak/Ibu/Saudara/I selalu memberikan dukungan dan dorongan kepada Bapak/Ibu/Saudara/I di dalam melakukan suatu tugas/pekerjaan?
  - a. Ya
  - b. Tidak
7. Apakah Pemimpin Bapak/Ibu/Saudara/I selalu melakukan interaksi di dalam melakukan tugas-tugas organisasi dengan Bapak/Ibu/Saudara/I ?
  - a. Ya
  - b. Tidak
8. Apakah Pemimpin Bapak/Ibu/Saudara/I selalu melibatkan Bapak/Ibu/Saudara/I di dalam proses pengambilan suatu keputusan?
  - a. Ya
  - b. Tidak
9. Apakah Pemimpin Bapak/Ibu/Saudara/I selalu mendengarkan keluhan yang Bapak/Ibu/Saudara/I sampaikan ?
  - a. Ya
  - b. Tidak

**B. PRESTASI KERJA PEGAWAI**

**Pelaksanaan pekerjaan tepat pada waktunya**

1. Apakah di dalam melaksanakan pekerjaan Bapak/Ibu/Saudara/I selalu sesuai dengan waktu yang telah ditentukan?
  - a. Ya
  - b. Tidak



DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. (1999) Garis-garis Besar Haluan Negara  
\_\_\_\_\_. (1999) Undang-undang No. 22 Tahun 1999 tentang Otonomi Daerah  
\_\_\_\_\_. (1999) Undang-undang No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok  
Kepegawaian
- Agus Dharma. (1985). *Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Para Manager*. Sinar  
Baru: Bandung
- Arlyn J. Melcher. (1990) *Struktur dan Proses Organisasi*. Renika Cipta: Jakarta
- A.W. Wijaya. (1987) *Administrasi Kepegawaian*. Era Swasta: Jakarta
- Edwin B. Flippo. (1994) *Manajemen Personalia Jilid I*. Erlangga: Jakarta  
\_\_\_\_\_. (1994) *Manajemen Personalia Jilid II*. Erlangga: Jakarta
- Fred N. Kerlinger. (1998) *Asas-asas Penelitian Behavioral*. Gajah Mada  
University Press: Yogyakarta
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. (1997) *Organisasi dan Manajemen. Perilaku  
Struktur dan Proses*. Bina Rupa Aksara: Jakarta
- Gerry Dessler. (1997) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Prenhallindo:  
Jakarta
- George Halsey. (1994) *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai  
Saudara*. Rineka Cipta : Jakarta
- George Strouss dan Leonard Sayles. (1989). *Manajemen Personalia*. Ghalia  
Indonesia : Jakarta
- Indriyo Gito Sudarmo dan I Nyoman Sudita. (1997) *Perilaku Keorganisasian*.  
BPFE: Yogyakarta
- James J. Cribbin. (1990). *Kepemimpinan. Strategi Mengefektifkan Organisasi*.  
PT. Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta
- J. Supranto. (1994). *Metode Riset dan Aplikasinya di dalam Riset Pemasaran*.  
FEUI : Jakarta
- Koentjaraningrat. (1986) *Metode-metode Penelitian Masyarakat*. PT. Gramedia :  
Jakarta
- Kartini Kartono. (1990). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. CV. Rajawali : Jakarta

- Koestartini.(1977). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia: Jakarta
- Malayu S.P. Hasibuan. (1990) *Manajemen Dasar. Pengertian dan Masalah*. CV. Haji Masagung: Jakarta
- Miftah Thoha. (1998) *Perilaku Organisasi. Teori dan Aplikasinya*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Moekijat. (1998) *Azas-azas Perilaku Organisasi*. CV. Mandar Maju: Bandung
- Masri Singarimbun dan Sofian Effendi. (1995) *Metode Penelitian Survey*. LP3ES: Jakarta
- Moeljarto Tjokrowinoto.(1986) *Tahap-tahap Penelitian Sosial*. IPM: Yogyakarta
- Paul Hersey dan Ken Blanchard. (1995) *Manajemen Perilaku Organisasi*. Erlangga: Jakarta
- Richard M. Steers.(1985). *Efektivitas Organisasi*. Erlangga : Jakarta
- S. Pamudji. (1989). *Perilaku Keorganisasian*. Rineka Cipta : Jakarta
- Sutrisno Hadi. (1995) *Metodologi Research Jilid I*. Andi Offset: Yogyakarta
- \_\_\_\_\_. (1995) *Metodologi Research Jilid II*. Andi Offset: Yogyakarta
- Suharsimi Arikunto. (1996) *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta: Jakarta
- Soekarno. (1983). *Dasar-dasar Manajemen*.Cetakan ke VIII. Mizwar : Jakarta
- Sondang P. Siagian. (1995) *Organisasi. Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. PT. Gunung Agung: Jakarta
- \_\_\_\_\_. (1990) *Administrasi Pembangunan*. CV. Haji Masagung: Jakarta
- Sidney Siegel. (1997) *Statistik Non Parametrik*. PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Sutarto (1998) *Dasar-dasar Organisasi*. Gajahmada University Press: Yogyakarta
- Stephen P. Robbins dan Mary Couter. (1999) *Manajemen Jilid II*. PT. Prenhallindo: Jakarta
- Stephen P. Robbins. (1996) *Perilaku Organisasi. Konsep. Kontroversi dan Aplikasi. Jilid II*. PT. Prenhallindo: Jakarta
- T. Hani Handoko. (1998) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta

Ulbert, Silalahi. (1992). *Studi Tentang Ilmu Administrasi Konsep, Teori dan Dimensi*. Sinar Baru : Bandung

Winardi. (1990) *Azas-azas Manajemen*. CV. Mandar Maju: Bandung



Tabel C. Tabel Harga-harga Kritis Chi-Kuadrat\*)

Kemungkinan di bawah  $H_0$  bahwa  $\chi^2 \geq$  chi-kuadrat

	.99	.98	.95	.90	.80	.70	.50	.30	.20	.10	.05	.02	.01	.001
1	.000016	.000039	.016	.064	.15	.40	1.07	1.64	2.71	3.84	5.41	6.64	10.83	
2	.02	.04	.10	.21	.45	1.39	2.41	3.22	4.60	5.99	7.82	9.21	13.82	
3	.12	.18	.35	.58	1.00	1.42	2.37	3.66	4.64	6.25	7.82	9.84	13.34	16.27
4	.30	.43	.71	1.06	1.65	2.20	3.36	4.88	5.99	7.78	9.49	11.67	13.28	18.46
5	.55	.75	1.14	1.61	2.34	3.00	4.35	6.08	7.29	9.24	11.07	13.39	15.09	20.52
6	.87	1.13	1.64	2.20	3.07	3.83	5.35	7.23	8.56	10.64	12.59	15.03	16.81	22.46
7	1.24	1.56	2.17	2.83	3.82	4.67	6.35	8.38	9.80	12.02	14.07	16.62	18.42	24.32
8	1.65	2.03	2.73	3.49	4.59	5.53	7.34	9.52	11.03	13.36	15.51	18.17	20.09	26.12
9	2.09	2.53	3.32	4.17	5.38	6.39	8.34	10.66	12.24	14.68	16.92	19.68	21.67	27.88
10	2.56	3.06	3.94	4.86	6.18	7.27	9.34	11.78	13.44	15.99	18.31	21.16	23.21	29.59
11	3.05	3.61	4.58	5.58	6.99	8.15	10.34	12.60	14.43	17.28	19.68	22.24	24.31	31.26
12	3.57	4.18	5.23	6.30	7.81	9.03	11.34	14.01	15.81	18.55	21.03	24.05	26.22	32.91
13	4.11	4.70	5.89	7.04	8.63	9.93	12.34	15.12	16.98	19.81	22.36	25.37	27.60	34.53
14	4.66	5.37	6.57	7.79	9.47	10.82	13.34	16.22	18.15	21.06	23.68	26.87	29.14	36.15
15	5.23	5.98	7.28	8.55	10.31	11.72	14.34	17.32	19.31	22.31	25.00	28.26	30.58	37.70
16	5.81	6.61	7.96	9.31	11.15	12.62	15.34	18.42	20.46	23.54	26.30	29.63	32.00	39.29
17	6.41	7.26	8.67	10.08	12.00	13.53	16.34	19.51	21.62	24.77	27.59	31.00	33.41	40.73
18	7.02	7.91	9.39	10.86	12.86	14.44	17.34	20.60	22.76	25.99	28.87	32.33	34.80	42.31
19	7.63	8.57	10.12	11.65	13.72	15.35	18.34	21.69	23.90	27.20	30.14	33.69	36.19	43.82
20	8.20	9.24	10.85	12.44	14.58	16.27	19.34	22.78	25.04	28.41	31.41	35.02	37.57	45.32
21	8.90	9.92	11.59	13.24	15.44	17.18	20.34	23.86	26.17	29.62	32.67	36.34	38.93	46.80
22	9.54	10.60	12.34	14.04	16.31	18.10	21.24	24.94	27.30	30.81	33.97	37.66	40.29	48.27
23	10.20	11.29	13.09	14.85	17.19	19.02	22.34	26.02	28.43	32.01	35.17	38.97	41.54	49.73
24	10.86	11.99	13.85	15.66	18.06	19.94	23.34	27.10	29.55	33.20	36.42	40.27	42.98	51.18
25	11.52	12.70	14.61	16.47	18.94	20.87	24.34	28.17	30.68	34.38	37.65	41.57	44.31	52.62
26	12.20	13.41	15.38	17.29	19.82	21.79	25.34	29.25	31.80	35.56	38.88	42.88	45.64	54.05
27	12.86	14.12	16.15	18.11	20.70	22.72	26.34	30.32	32.92	36.74	40.11	44.14	46.96	55.48
28	13.56	14.87	16.93	18.94	21.59	23.65	27.34	31.39	34.03	37.92	41.34	45.42	48.28	56.89
29	14.26	15.57	17.71	19.77	22.48	24.58	28.34	32.46	35.14	39.09	42.56	46.69	49.59	58.30
30	14.95	16.31	18.49	20.60	23.36	25.51	29.34	33.53	36.25	40.26	43.77	47.94	50.87	59.70

\*) Tabel C diringkaskan dari Tabel IV dalam Fisher dan Yates: *Statistical tables for biological, agricultural, and medical research*, diterbitkan oleh Oliver and Boyd Ltd. Edinburgh, dengan izin para penulis dan penerbit.

Tabel G. Tabel Harga-harga Kritis T Dalam Tes Ranking Bertanda Data Berpasangan Wilcoxon\*)

N	Tingkat signifikansi untuk tes satu sisi		
	.025	.01	.005
6	0	—	—
7	2	0	—
8	4	2	0
9	6	3	2
10	8	5	3
11	11	7	5
12	14	10	7
13	17	13	10
14	21	16	13
15	25	20	16
16	30	24	20
17	35	28	23
18	40	33	28
19	46	38	32
20	52	43	38
21	59	49	43
22	66	56	49
23	73	62	55
24	81	69	61
25	89	77	68

\*) Disadur dari Tabel I dalam Wilcoxon, F.1949. *Some rapid approximate Statistical procedures*. New York: American Cyanamid Company, halaman 13, dengan izin dari penulis dan penerbit.



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS JEMBER  
LEMBAGA PENELITIAN

Jamat : Jl. Kalimantan No. 37, Telepon (0331) 337815, JEMBER 68121  
E-mail : lemhit.unej@jember.telkom.net.id

Nomor : 1320/J.25.1.2/P.5/2000  
Lampiran :  
Perihal : *Pemohonan ijin melaksanakan penelitian*

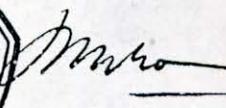
Kepada : Yth. Sdr. Kakansospol  
Pemda Kabupaten Tk. II Pasuruan  
di -  
PASURUAN.

Merujuk surat pengantar dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember No. 4978/J.25.1.2/P.5/2000 Tanggal 16 Desember 2000, perihal ijin penelitian mahasiswa :

- Nama/NIM : ANTON CHRISBIYANTO / 96-1070
- Fakultas/jurusan : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik / Administrasi Negara
- A l a m a t : Jl. Udang 701 Bangil.
- Judul Penelitian : *Perilaku Penimpin Sebagai Salah Satu Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Bawahan.*
- Lokasi : Kantor-Kec. Gempol, Kab. Pasuruan.
- Lama Penelitian : 2 (dua) bulan.

maka kami mohon dengan hormat bantuan serta perkenan saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa bersangkutan dalam melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul di atas.

Demikian atas kerjasama dan bantuan saudara disampaikan terima kasih.

Ketua,  
  
Sutikto, MSc.  
81 151 022

Tembusan Kepada Yth. :  
1. Sdr. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Jember  
2. Mahasiswa ybs.

PEMERINTAH KABUPATEN DAERAH TINGKAT II PASURUAN  
**KANTOR SOSIAL POLITIK**

Alamat : Jalan Panglima Sudirman No. 54 Telp.(0343) 424162 Fax. 426727  
PASURUAN

**SURAT - KETERANGAN**  
**UNTUK MELAKUKAN SURVEY / RESEARCH**  
No. 072/ 05 /431.092/SUR/RES/2000

- embaca : **Surat dari Ketua Universitas Jember No. 1320/J25.3.1/PL.5/2000**  
**Tanggal 18 Desember 2000**
- engingat : 1. Instruksi Menteri Dalam Negeri No. 3 Tahun 1972  
2. Surat Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Jawa Timur tanggal 17 juli 1972 dengan ini menyatakan tidak keberatan dilakukan Survey / Research.
- ama Penanggung Jawab : ANTON CHRISBIYANTO  
**MHS. FAK. ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK/ADMINISTRASI NEGARA**
- amat : **JL. KALIMANTAN NO. 37 JEMBER**
- erña acara Survey / research : **" PERILAKU PEMIMPIN SEBAGAI SALAH SATU FAKTOR YANG MEMPE -**  
**NGARUHI PRESTASI KERJA BAWAHAN "**
- erah tempat dilakukan  
rvey / research : **KECAMATAN GEMPOL**
- manya Survey / Research : **2 ( DUA ) BULAN TERMITING TGL. SURAT DIKELUARKAN**
- ngikut Peserta survey / research : 5

**DENGAN KETENTUAN - KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT**

Dalam jangka waktu 1 x 24 jam setelah tiba ditempat yang dituju diwajibkan melapor kedatangan kepada Camat Kepala Wilayah Kecamatan.

Mentaati ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam daerah hukum setempat.

Menjaga tata tertib keamanan dan kesopanan dan kesusilaan serta menghindari pernyataan-pernyataan baik dengan lisan maupun tulisan-tulisan yang dapat menyinggung perasaan atau menghina agama dan negara dari suatu golongan penduduk.

Tidak dikenakan menjalankan kegiatan-kegiatan diluar ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan sebagai tersebut diatas.

Setelah berakhirnya dilakukan Survey Research diwajibkan terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat Pemerintahan setempat mengenai selesainya pelaksanaan Survey Research.

Dalam Jangka waktu satu bulan setelah selesainya Survey / research iwajibkan memberikan laporan tentang pelaksanaan dan hasilnya kepada :

Kantor sospel Kabupaten Daerah Tingkat II Pasuruan.  
Kantor Kecamatan yang dilakukan Survey.

Keterangan ini akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata bahwa pemegang Surat Keterangan ini tidak memenuhi ketentuan-ketentuan sebagai tersebut diatas.

Pasuruan, **23** DESEMBER 2000  
An. BUPATI KEPALA DAERAH TINGKAT II  
PASURUAN  
Plh KEPALA KANTOR SOSIAL POLITIK

BUSAN : disampaikan kepada :  
1. Bapak Bupati KDH Tk.II Pasuruan  
Sebagai laporan ;



UPT "JUSTIA" III  
UNIVERSITAS JEMBER

BUKTI KETERANGAN

NOMOR : 071/92/131.138.03/2001

Yang bertanda tangan di bawah ini Kami :

Nama : Uti. SYAIRIN  
No. P : 0510 068 932  
Pangkat/Golongan : Penata / III/c  
Jabatan : Sekwan. Gempol.

atas nama Camat Gempol, Kabupaten Pasuruan menerangkan dengan sebenarnya sebagai berikut :

Nama : ANTON CHRISRIYANTO  
Alamat : Jl. Udang No. 701 Kecamatan Bangil  
Pekerjaan : Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

telah melaksanakan penelitian di Kantor Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan dari tanggal 23 Desember 2000 s/d 25 Februari 2001 dengan Thema penelitian :

" PERILAKU PEREMPUAN SEBAGAI SALAH SATU FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP PERSEPSI LOKAL PEGAWAI "

Demikian surat Keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

