



BUK UPT Perpustakaan  
UNIVERSITAS JEMBER

**HUBUNGAN PERILAKU KEPEMIMPINAN DENGAN KEPUASAN  
KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SUMBERSARI  
KABUPATEN JEMBER**

**SKRIPSI**



Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh  
Gelar Sarjana Strata Satu (S1)  
Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Ilmu Administrasi Negara  
Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

Oleh :

**Rouf Tamami**  
970910201087

Pembimbing :

Drs. RK Widjadi, SU  
Drs. H. Soeranto Soerantomo

Asal :	Hadiah	Klasa 658.1 TAM R
	Pembelian	
Uraian :		
Tempo :		
Tempat :		
Pengkatalog :	<i>Juci</i>	

S

C.1

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS JEMBER  
2005**

## PENGESAHAN

Diterima Dan Dipertahankan Di depan Tim Penguji Skripsi  
Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)  
Program Studi Ilmu Administrasi Negara Jurusan Ilmu Administrasi  
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Universitas Jember

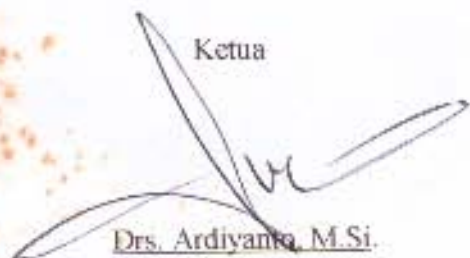
Pada

Hari/ Tanggal : Sabtu, 30 Juli 2005

Jam : 11.00 WIB

Tim Penguji

Ketua



Drs. Ardiyanto, M.Si.  
NIP. 131 685 388

Sekretaris



Drs. H. Soeranto Soerantomo  
NIP. 130 518 485

Anggota

Drs. Ardiyanto, M.Si.  
NIP. 131 685 388

Drs. H. Soeranto Soerantomo  
NIP. 130 518 485

Drs. A. Kholiq Azhari, M.Si.  
NIP. 131 832 305



Mengetahui,  
Dekan

Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Universitas Jember



Dr. H. Uung Nasdia, BSw, MS.  
NIP. 130 674 836

**Motto :**

Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantara kamu dan orang-orang yang berilmu pengetahuan beberapa derajat

Q.S. Al-Mujadalah (Ayat 11)

( Alqur'an Terjemahan Depag )

Syukur Alhamdulillah aku ucapkan kepada Allah SWT dimana kerja kerasku selama ini dapat berhasil, hal ini juga tidak lepas dari do'a, dukungan, dorongan dan bantuan dari orang- orang yang selama ini sangat dekat denganku

Sebagai ucapan terima kasihku skripsi ini aku persembahkan kepada:

1. Bapak dan Ibuku tercinta, yang telah banyak berkorban dengan segala kemampuan dan yang terpenting adalah do'a dan restunya.
2. Adikku dan Adik Iparku atas segala dukunganya selama ini.
3. Guru- guruku yang aku hormati.
4. Almamater tercinta

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang dengan segala taufiq, rahmat dan hidayahnya penulis dapat menyelesaikan skripsi, dengan judul **HUBUNGAN PERILAKU KEPEMIMPINAN DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SUMBERSARI KABUPATEN JEMBER**

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Administrasi Negara. Dalam penulisan ini penulis telah berusaha dengan segala kemampuan yang ada, namun penulis menyadari bahwa penulisan ini masih banyak kelemahan dan kekurangan. Untuk saran dan kritik yang bersifat membangun dari pembaca sangat kami harapkan supaya penulisan skripsi ini lebih baik.

Selanjutnya penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, bimbingan, fasilitas maupun petunjuk berharga bagi penulis, yaitu antara lain :

1. Bapak Dr. H. Uung Nasdia,BSw, MS, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
2. Bapak Drs. Ardiyanto M.Si, selaku Ketua Jurusan Ilmu administrasi
3. Bapak Drs. Agus Suharsono M.Si, selaku Ketua Program Ilmu Administrasi Negara
4. Bapak Drs. RK Widjadi SU, selaku Dosen Pembimbing I.
5. Bapak Drs. H. Soeranto Soerantomo, selaku Dosen Pembimbing II.
6. Bapak S. Wandiyantoro SH, MSi, selaku Camat Sumbersari Kabupaten Jember beserta staf.
7. Ibu Nyai Hj. Nihayah AS, yang telah memberi bimbingan dan nasehat sebagai bekalku nanti.

8. Sahabat- sahabatku Amin, Zen, Cak Syamsul, anak- anak ashtra 201 terima kasih atas segala bantuanya selama ini.
9. Teman- temanku satu perjuangan Joko, Herman, Asif, Huda, Ali dan semua temanku AN' 97 trims atas semuanya.
10. Dan semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu terima kasih atas bantuannya selama ini

Semoga segala amal baik semua yang diatas mendapat imbalan dari Allah SWT. Akhirnya penulis berharap agar skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada para pembaca.

Jember, Juli 2005

Penulis

## DAFTAR TABEL

- Tabel 1 : Daftar Absensi Pegawai Kantor Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember Tahun 2004/ 2005
- Tabel 2 : Jumlah Pegawai Kantor Kecamatan Sumbersari Menurut Bagian Pekerjaan.
- Tabel 3 : Jumlah Pegawai Kantor Kecamatan Sumbersari Menurut Pangkat dan Golongan.
- Tabel 4 : Jumlah Pegawai Kantor Kecamatan Sumbersari Menurut Tingkat Pendidikan
- Tabel 5 : Pegawai Kantor Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember.
- Tabel 6 : Tabel Data Jawaban Responden Terhadap Tingkat Perilaku Mengarahkan
- Tabel 7 : Frekuensi Kategori Jawaban Terhadap Indikator Perilaku Mengarahkan
- Tabel 8 : Tabel Data Jawaban Responden Terhadap Indikator Perilaku Mendukung
- Tabel 9 : Frekuensi Kategori Jawaban Terhadap Indikator Perilaku Mendukung
- Tabel 10 : Total Skor Jawaban Responden Terhadap Variabel Perilaku Pemimpin
- Tabel 11 : Frekuensi kategori Jawaban Terhadap Perilaku Pemimpin
- Tabel 12 : Tabel Data Jawaban Responden Terhadap Indikator Tingkat Disiplin
- Tabel 13 : Frekuensi Kategori Jawaban Terhadap Indikator Disiplin
- Tabel 14 : Tabel Data Jawaban Responden Terhadap Indikator Moral Kerja
- Tabel 15 : Frekuensi Kategori Jawaban Terhadap Indikator Moral Kerja
- Tabel 16 : Frekuensi Kategori Jawaban Terhadap Indikator Moral Kerja
- Tabel 17 : Total Skor Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan kerja
- Tabel 18 : Frekuensi kategori Jawaban Terhadap Kepuasan kerja
- Tabel 19 : Tabel Prosentase Jawaban Responden Terhadap Variabel Perilaku Kepemimpinan (X).

- Tabel 20 : Tabel Prosentase Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y).
- Tabel 21 : Data Penentuan Nilai Rank Variabel Perilaku Kepemimpinan (X).
- Tabel 22 : Data Penentuan Nilai Rank Variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y).
- Tabel 23 : Perhitungan Antara Variabel Pengaruh Dan Variabel Terpengaruh
- Tabel 24 : Tabel Nilai X.
- Tabel 25 : Tabel Nilai Y.



## DAFTAR LAMPIRAN

- I : Daftar Pertanyaan Reponden.
- II : Tabel B. Harga kritis t.
- III : Tabel P. Harga kritis rs, Koefisien Korelasi Rank Spearman.
- IV : Surat Ijin Penelitian Dari Lembaga Penelitian Universitas Jember.
- V : Surat Ijin Penelitian Dari Badan Kesatuan Bangsa Dan Perlindungan Masyarakat.
- VI : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian dari Kantor Camat Sumbersari Kabupaten Jember.

## DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Motto.....	ii
Halaman Persembahan.....	iii
Halaman Kata Pengantar.....	iv
Halaman Tabel.....	vi
Halaman Lampiran.....	viii
Halaman Daftar Isi.....	ix
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	10
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	10
1.3.2 Kegunaan Penelitian.....	10
1.4 Kerangka teori.....	10
1.4.1 Konsep Perilaku Kepemimpinan.....	18
1.4.2 Konsep Kepuasan Kerja.....	21
1.5 Hipotesis.....	26
1.6 Definisi Operasional.....	27
1.6.1 Operasionalisasi Variabel Perilaku Kepemimpinan.....	27
1.6.2 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja.....	29
1.7 Metode Penelitian.....	30
1.7.1 Penentuan Populasi.....	30
1.7.2 Metode Penentuan Sampel.....	31
1.7.2 Metode Pengumpulan Data.....	31
1.7.3 Metode Analisa Data.....	32

## BAB II : DISKRIPSI DAERAH PENELITIAN

2.1 Pengantar .....	36
2.2 Geografi dan Demografi .....	36
2.3 Kondisi Wilayah Pemerintahan .....	37
2.4 Keadaan Pegawai .....	38
2.4.1 Berdasarkan Bagian Pekerjaan .....	38
2.4.2 Berdasarkan Pangkat dan Golongan .....	39
2.4.3 Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	40
2.5 Pedoman Organisasi Pemerintahan Kecamatan Sumpsi .....	41
2.6 Bagan Organisasi Pemerintahan Kecamatan Sumpsi .....	48

## BAB III : PENYAJIAN DATA VARIABEL PENELITIAN

3.1 Pengantar .....	49
3.2 Variabel X, Perilaku Kepemimpinan .....	49
3.2.1 Perilaku Mengarahkan .....	50
3.2.2 Perilaku Mendukung .....	53
3.3 Variabel Y, Kepuasan Kerja .....	57
3.3.1 Disiplin .....	58
3.3.2 Moral Kerja .....	58

## BAB IV : ANALISIS DATA DAN INTERPRESTASI DATA

4.1 Pengantar .....	66
4.2 Analisis Deskriptif .....	66
4.2.1 Analisa dan Interpretasi Data V. Perilaku Kepemimpinan .....	67
4.2.2 Analisa dan Interpretasi Data Variabel Kepuasan Kerja .....	68
4.3 Analisis Korelasi .....	70
4.3.1 Penentuan Nilai Rank .....	70
4.3.2 Penentuan Korelasi .....	73
4.4 Pengujian Tingkat Signifikan .....	78

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupannya, manusia selalu mengadakan bermacam-macam aktivitas. salah satu aktivitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Bekerja menurut As'ad (1982:45) mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Faktor penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya.

Dalam bekerja dapat dikatakan bahwa hasrat untuk mencari kepuasan pribadi untuk melakukan sesuatu yang berguna, sangat penting dimiliki oleh manusia, sebab manusia akan menghabiskan sebagian besar waktunya dalam aktivitas kerja.

Adapun pengertian kepuasan kerja sendiri menurut pendapat Indrawijawa (1989:28) adalah sebagai berikut:

kepuasan kerja secara ilmu manajemen adalah sikap seseorang mengenai pekerjaannya karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi emosi dan kecenderungan perilaku seseorang.

Pendapat tersebut didukung oleh Gibson, dkk (1995:67) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah, "Sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja menyangkut keseluruhan perasaan yang dapat dirasakan oleh pegawai terhadap pekerjaan dan lingkungan dimana ia bekerja.

Sedangkan mengenai pentingnya kepuasan kerja dikemukakan oleh Strauss dan Sayless yang dikutip oleh Handoko (1998:196 ) sebagai berikut:

Kepuasan kerja penting untuk aktualisasi diri. Bawahan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Bawahan yang sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosi yang tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan bawahan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, dan (kadang-kadang) berprestasi lebih baik dari pada bawahan yang tidak mempunyai kepuasan kerja.

Sedangkan menurut Indrawijaya (1989:72) kepuasan kerja walaupun sulit dan abstrak, perlu mendapatkan perhatian, karena berbagai alasan, yaitu:

1. Alasan Nilai Kita ketahui bahwa para pegawai menggunakan sebagian waktu bangunnya dalam pekerjaannya. Oleh sebab itu baik manager maupun bawahan menginginkan agar waktu tersebut dapat digunakan dengan penuh kesenangan, kegembiraan, dan kebahagiaan.
2. Alasan Kesehatan Jiwa. Sudah dikemukakan bahwa pekerjaan, khususnya, dan organisasi merupakan faktor yang dapat menimbulkan tekanan psikologis. Juga sudah umum diketahui bahwa seorang yang melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang tidak berharga atau sebagai sesuatu yang tidak penting, cenderung membawanya kelingkungan keluarga dan masyarakat sekitarnya.

Demikian penting arti pekerjaan bagi manusia, keadaan akan menjadi serba sulit kalau manusia atau pegawai sudah terserang penyakit jenuh atau bosan. Biasanya dalam keadaan seperti itu, pegawai akan menjadi sinis, sensitif dan tidak merasa bahwa apa yang dilakukannya membawa manfaat baik bagi dirinya maupun organisasi tempat pegawai tersebut bekerja. Seperti yang diungkapkan oleh Hester (2001:43) yaitu sebagai berikut:

Jika kita tidak mempunyai kepuasan pribadi dari pekerjaan kita dan kita merasa bahwa apa yang dilakukannya itu tidak mempunyai arti, maka hidup ini akan merasa sangat menjemukan. Biasanya seseorang yang terkena kejenuhan atau kebosanan ini akan mendapati suasana yang mirip surealitas dimana ia terus bekerja tanpa mengetahui makna dari pekerjaan itu sendiri.

Sedangkan Sriyadi dalam Warta Penggadaian No.25 tahun XIII (2001:43) menggambarkan adanya ketidakpuasan pegawai dalam bekerja, yaitu sebagai berikut:

Pegawai sering mengeluh tentang pekerjaannya. Berbagai macam alasan ia kemukakan pada rekan kerjanya, bahwa ia merasa stres dan tidak mempunyai rasa gairah kerja, dan ia merasa bosan atas rutinitas yang dijalannya bertahun-tahun. Pegawai itu merasa bahwa yang bekerja hanya otot, mengerjakan pekerjaan itu saja, tidak ada tantangan dan kepuasan.

Masalah seperti tersebut diatas, tampaknya bukan milik sedikit orang saja. Hampir sebagian besar pegawai kantoran, dalam hal ini mereka yang duduk dibelakang meja, rentan terhadap rasa bosan akibat kegiatan rutin yang setiap hari harus dikerjakan. Sebenarnya perasaan bosan sangat alamiah dialami oleh manusia. Upaya untuk mengatasi rasa resah, tidak puas, dan stres, tampaknya sudah seringkali dibicarakan dan dicari jalan keluarnya melalui dari sekedar pembicaraan biasa sampai pembicaraan serius di seminar-seminar, justru mereka sendiri yang merasa stres dan bosan.

Rasa bosan tersebut tidak hanya merugikan diri sendiri, tetapi juga berdampak pada organisasi tempat dimana pegawai itu bekerja. Pegawai yang merasa bosan dan tidak puas cenderung berperilaku negatif, seperti yang diungkapkan oleh Wexley dan Yukl (1995:234) bahwa ketidakpuasan pegawai ditunjukkan dengan cara:

1. Penarikan diri dalam bentuk perpindahan dan absensi.
2. Dapat mengarah pada perilaku agresif dari penarikan diri. Tindakan tersebut dapat berupa sabotase, pemogokan yang tidak bertanggung jawab, pelambanan kerja dan sebagainya.

Pendapat tersebut juga didukung oleh Davis (1995:105) yang menyatakan bahwa:

Salah satu gejala yang menyakinkan dari rusaknya kondisi dalam suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja (job satisfaction). Dalam bentuknya yang paling sinis, gejala tersebut bersembunyi di belakang pemogokan liar, pelambanan kerja, mangkir, dan pergantian pegawai.

Gejala-gejala ketidakpuasan kerja seperti absen, datang terlambat, pelambanan kerja, dan sebagainya, dalam kenyataan banyak kita jumpai pada organisasi-organisasi pemerintah, seperti yang dikemukakan oleh Djamaludin (1997:31) sebagai berikut:

Praktek-praktek yang biasa disaksikan pada berbagai kantor pemerintahan, misalnya banyak kursi yang kosong pada waktu-waktu tertentu, dan banyaknya absensi pegawai, kurangnya pelayanan kepada masyarakat sering dijumpai.

Perilaku negatif tersebut apabila tidak segera ditanggulangi akan menjadi penyakit yang kronis bagi organisasi. Hal tersebut akan menyebabkan rendahnya produktivitas organisasi. Demikian juga pada kantor kecamatan Summersari Kabupaten Jember produktivitas pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut. mengingat Kantor Kecamatan Summersari Kabupaten Jember adalah merupakan suatu organisasi pemerintah dalam lingkungan pemerintah Kabupaten Jember yang didalamnya terdiri dari unsur-unsur atau bagian yang dalam menjalankan tugasnya saling berhubungan antara satu dengan lainnya dalam rangka menjalankan tugas-tugas sebagai organisasi pemerintah. Adapun tugas-tugas dari Kantor Kecamatan Summersari adalah sebagai berikut:

1. Penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan umum, pembinaan keagrariaan dan pembinaan politik dalam negeri.
2. Pembinaan pemerintahan Desa/ Kelurahan.
3. Pembinaan ketentraman dan ketertiban wilayah.
4. Pembinaan pembangunan yang meliputi pembinaan perekonomian, produksi dan distribusi serta pembinaan sosial.
5. Penyusunan program, pembinaan administrasi ketatausahaan dan rumah tangga.
6. Pemberdayaan masyarakat.

Tugas seperti diatas tidak akan begitu saja mudah dilakukan tanpa didukung oleh pegawai yang mampu mengerjakan tugas yang dibebankan kepadanya secara efisien dan efektif. Baik buruknya pelayanan yang diberikan Kantor Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember sangat tergantung pada kinerja para pegawainya. Seperti instansi pemerintah lainnya, sebagai pelayan publik, pegawai Kantor Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember akan lebih banyak menghabiskan waktunya dibelakang meja, dengan setumpuk kertas dan formulir dihadapannya. Keadaan tersebut berlangsung secara terus menerus setiap harinya, yang pada akhirnya hal tersebut menjadi rutinitas yang harus dihadapi pegawai setiap harinya. Kondisi yang monoton seperti ini akan mengakibatkan perasaan jenuh dan bosan akan menyerang pegawai, dan pegawai akan mengakibatkan perasaan jenuh dan bosan akan menyerang para pegawai, dan pegawai akan merasa tidak puas, karena setiap hari harus mengerjakan pekerjaan yang sama, tanpa ada tantangan.

Menurut pendapat Yukl dan Davis gejala rendahnya kepuasan kerja pegawai dapat dilihat dari tingginya tingkat absensi pegawai atau tingkat kemangkiran pegawai. Berdasarkan pendapat itu, untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember, penulis akan mencantumkan daftar absensi Pegawai Kantor Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember pada tabel 1 berikut ini.



**Tabel 1**  
**Daftar Absensi Pegawai Kantor Kecamatan Sumbersari**  
**Kabupaten Jember Periode Maret 2004 sd. Februari 2005**

No.	Bulan	Jumlah Absensi	Jumlah	Prosentase (%)	Rata-rata (%)
			Pegawai x Hari kerja		
1.	Maret 2004	20	25 x 22 = 550	3,63	4,54
2.	April 2004	30	25 x 21 = 525	5,71	
3.	Mei 2004	23	25 x 19 = 475	4,89	
4.	Juni 2004	17	25 x 21 = 525	3,23	
5.	Juli 2004	19	25 x 22 = 550	3,45	
6.	Agustus 2004	28	25 x 21 = 525	5,33	
7.	September 2004	32	25 x 21 = 525	6,09	
8.	Oktober 2004	27	25 x 21 = 525	5,14	
9.	November 2004	40	25 x 20 = 500	8	
10.	Desember 2004	14	25 x 23 = 575	2,43	
11.	Januari 2005	18	25 x 20 = 500	3,6	
12.	Februari 2005	15	25 x 18 = 450	3,33	
	Jumlah	283	6225		

Sumber: Data sekunder Kantor Kecamatan Sumbersari, Tahun 2005 (diolah)

Keterangan: - Tingkat kemangkiran (absensi) merupakan perbandingan antara jumlah hari kerja yang hilang karena absen pekerja selama periode tertentu dengan jumlah karyawan dikalikan jumlah hari kerja periode waktu tertentu (Abi Sujak, 1990: 282 )

Dari tabel tersebut dapat kita lihat tingkat absensi pegawai Kantor Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember dalah sebesar 4,54 %. Hal itu berarti tingkat absensi pegawai Kantor Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember tergolong tinggi, seperti yang di kemukakan oleh Mardjana (1986: 85) yaitu bahwa, "jika rata-rata tingkat absensi lebih dari 3 % maka tergolong tinggi".

Sehubungan dengan hal tersebut Siagian (1997:297) mengungkapkan bahwa terdapat "Korelasi yang kuat antara kepuasan kerja dengan tingkat kemangkiran". Artinya pegawai yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya akan semakin rendah tingkat kemangkirannya, sebaliknya bawahan/ pegawai yang kepuasan kerjanya rendah akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya. Dalam prakteknya seorang bawahan/ pegawai yang puas akan hadir ditempat tugas



kecuali ada alasan-alasan yang kuat sehingga ia mangkir, sebaliknya bawahan/pegawai yang merasa tidak atau kurang puas akan menggunakan berbagai alasan untuk tidak masuk kerja.

Kepuasan kerja merupakan hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya dan sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaannya. Hal tersebut seperti yang diungkapkan oleh Blum (dalam As'ad, 1982:101) "Bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar jam kerja".

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti yang diungkapkan oleh Burt (dalam As'ad, 1982:109) bahwa faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja adalah:

- a. Faktor Hubungan Antar Karyawan
  - 1) Hubungan antara manager dengan karyawan
  - 2) Faktor fisik dan kondisi kerja
  - 3) Hubungan sosial diantara karyawan
  - 4) Sugesti dari teman sekerja
- b. Faktor individu
  - 1) Sikap orang terhadap pekerjaannya
  - 2) Umur orang sewaktu kerja
  - 3) Jenis kelamin ( pernah dilakukan penelitian oleh Lawler, 1973 dan dikutip oleh Wexley dan Yukl, 1979)
- c. Faktor-Faktor Luar
  - 1) Keadaan keluarga karyawan
  - 2) Rekreasi
  - 3) Pendidikan (training, upgrading dan sebagainya)

Pendapat yang lain dikemukakan oleh Ghiselli dan Brown (dalam As'ad, 1982:110) mengemukakan adanya lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:

- a. Kedudukan (posisi)

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa puas dari pada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang memengaruhi kepuasan kerja.

b. Pangkat (golongan)

Pada pekerjaan yang mendsarkan perbedaan tingkat (golongan), sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru ia akan merubah perilaku dan perasaannya.

c. Umur

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan

d. Jaminan finansial dan Jaminan Sosial

e. Mutu Pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pimpinan sangat penting artinya dalam meningkatkan produktivitas kerja. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi

Dari berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diatas, hubungan antara pemimpin dan pegawai merupakan salah satu faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja. Dalam menjalankan hubungannya dengan para pegawai, pemimpin menggunakan perilaku tertentu sehingga akan memberikan kepuasan kerja bawahan. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Gibson dkk (1985: 362) bahwa "perilaku pemimpin akan efektif scandainya bawahan menganggap perilaku semacam ini merupakan sumber kepuasan langsung atau sebagai sarana untuk mencapai kepuasan yang akan datang".

Untuk lebih memahami tentang perilaku kepemimpinan, Cribbin (1990:22) menyatakan bahwa "perilaku kepemimpinan adalah keseluruhan sikap dan tabiat dari seseorang yang tercermin dalam ucapan dan tindak tanduknya dalam organisasi". Keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi itu sendiri tergantung pada hubungan yang serasi antara pemimpin dan bawahan sehingga tercipta suatu keserasian diantara keduanya. Oleh sebab itu penulis hanya memfokuskan pada perilaku kepemimpinan yang mempunyai hubungan terhadap kepuasan kerja dengan tidak mengesampingkan faktor-faktor yang lain berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan alasan obyektif mengacu pada pendapat House dan Desler ( dalam Yukl, 1994:241) yang menyatakan bahwa "perilaku pemimpin akan

dilihat sebagai yang dapat diterima dalam arti kata bahwa para bawahan melihat perilaku yang demikian sebagai atau sebuah sumber kepuasan yang segera atau sebagai sesuatu bagi kepuasan dimasa yang akan datang". Sedangkan alasan subyektif yaitu keterbatasan waktu dan biaya yang dimiliki oleh penulis.

## 1.2 Perumusan Masalah

Dalam setiap penelitian, terdapat suatu hal yang tidak dapat ditinggalkan yaitu perumusan masalah. Masalah yang muncul tersebut sedapat mungkin harus dipecahkan.

Masalah merupakan aspek yang harus ada dalam setiap penelitian. Karena dengan adanya kesulitan yang dirasakan sebagai rintangan yang harus dipecahkan, itulah yang menimbulkan seseorang untuk mengadakan penelitian. Dalam hal ini Winarno Surachmad (1990:30) mendefinisikan masalah sebagai berikut.

"Masalah adalah setiap kesulitan yang menggerakkan manusia untuk memecahkannya, masalah harus dapat dirasakan sebagai satu rintangan yang mesti dilaluinya apabila kita berjalan terus".

Adapun ciri-ciri perumusan masalah yang baik menurut Nazir (1999:135) adalah sebagai berikut:

1. Menanyakan mengenai hubungan antara paling tidak dua variabel.
2. Dinyatakan secara jelas dalam bentuk kalimat tanya.
3. Harus dapat diuji oleh metode empirik, yaitu data yang digunakan untuk menjawabnya harus dapat diperoleh.

Berdasarkan pendapat diatas dan latar belakang masalah, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa tinggi penerapan perilaku kepemimpinan Camat Sumbersari Kabupaten Jember ?
2. Seberapa tinggi kepuasan kerja pegawai Di Kantor Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember ?

3. Adakah hubungan Perilaku kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja pegawai Di Kantor Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember ?

## **1.2 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1.2.1 Tujuan Penelitian**

Setiap penelitian pada umumnya bertujuan untuk mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan, memperluas dan menggali lebih dalam lagi apa yang sudah ada, serta menguji kebenaran jika yang sudah ada tersebut masih diragukan kebenarannya. Sesuai dengan permasalahan diatas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui perilaku kepemimpinan di Kantor Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember.
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember.
3. Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan perilaku kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember.

### **1.2.2 Kegunaan Penelitian**

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi berharga bagi instansi yang bersangkutan dalam meningkatkan kerja pegawai.
2. Untuk menambah wawasan bagi penulis dalam mempraktekkan teori yang diperoleh dibangku kuliah.
3. Diharapkan dapat memberi kegunaan akademis, yaitu sebagai tambahan refrensi dan bahan kepustakaan bagi para mahasiswa.

## **1.4 Kerangka Teori**

Dalam setiap kegiatan penelitian agar berjalan baik harus mengikuti kerangka pemikiran yang utuh untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang diwujudkan dalam bentuk perumusan masalah. Untuk membahas permasalahan tersebut diperlukan suatu konsep dan pandangan teoritis yang

jelas dan benar, maka kebutuhan teori sebagai landasan perilaku sangat diperlukan untuk membantu mengarahkan pada pikiran dan pandangan penulis dan mempertimbangkan dunia kenyataannya. Selain itu untuk mempertahankan pokok-pokok pemikiran dalam setiap konsep dengan jelas. Adapun pengertian teori menurut Singarimbun dan Effendi (1989:37) adalah sebagai berikut:

Teori adalah serangkaian asumsi, konsep, konstruk, definisi, dan proposisi untuk menerangkan suatu fenomena sosial secara sistematis dengan merumuskan hubungan konsep.

Dari pengertian teori diatas dapat disimpulkan bahwa teori adalah serangkaian konsep yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara sistematis tentang gejala-gejala yang diteliti.

Menurut Singarimbun dan Effendi (1989:34) pengertian konsep adalah sebagai berikut : "konsep adalah serangkaian abstraksi mengenai suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sekelompok karakteristik kejadian atau keadaan kelompok atau individu tertentu". Dengan demikian, konsep itu penting untuk menghubungkan abstraksi dengan realita. Adapun konsepsi dasar itu sendiri berguna sekali dalam mengumpulkan serta membantu memecahkan fenomena sosial yang berhubungan dengan variabel dan indikator pokok penelitian.

Pengertian konsepsi dasar menurut Supranto (1986:10) sebagai berikut:

Konsepsi dasar adalah suatu pandangan teoritis dari definisi singkat yang mendasari pemikiran kita guna mencapai jalan keluarnya atau suatu pemecahan dari persoalan yang perlu diselidiki. Tujuannya adalah untuk menyederhanakan pikiran-pikiran kita dengan jalan menggabungkan sejumlah peristiwa atau gejala.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa adanya teori-teori dan konsep-konsep sangat penting sebagai dasar guna mencari jalan keluar untuk memecahkan suatu masalah didalam penelitian.

Teori-teori dan konsep-konsep dari penulisan ini penulis uraikan seperti di bawah ini.

Organisasi merupakan suatu wadah bagi sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi muncul karena keterbatasan manusia sebagai makhluk individu dalam mencapai kebutuhan dan tujuannya. Kita ketahui bahwa kebutuhan manusia semakin lama semakin kian berkembang. Dalam pemenuhan kebutuhan yang demikian kompleks tersebut dalam diri manusia banyak keterbatasan-keterbatasan sehingga membutuhkan bantuan atau kerjasama dengan orang lain. Dari kerja sama inilah pada akhirnya muncul namanya organisasi.

Sedangkan yang dimaksud dengan organisasi menurut Siagian (dalam Kartono, 1998:6) adalah sebagai berikut:

Organisasi adalah suatu bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, dan terikat secara formal dalam suatu ikatan hierarki dimana selalu terdapat hubungan antara seorang atau sekelompok orang yang disebut pimpinan dan seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan.

Dari pendapat di atas menyatakan bahwa organisasi merupakan suatu bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang melakukan kerjasama dalam usaha untuk mencapai tujuan bersama. Persekutuan tersebut terikat secara formal dalam suatu ikatan hierarki. Disamping itu dalam suatu organisasi terdapat seorang atau sekelompok orang yang disebut pimpinan dan seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan dimana diantara keduanya bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka Kartono (1998:32) menyatakan bahwa: "Pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecakapan khusus dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk melakukan usaha bersama mengarah pada sasaran tertentu". Sedangkan Hersey dan Blanchard (1995:100) mendefinisikan sebagai berikut: "Pemimpin adalah orang yang dapat mempengaruhi kegiatan individu atau kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Dari pendapat diatas dapat diketahui bahwa seorang pemimpin adalah orang yang mempunyai kelebihan sehingga dia mempunyai kekuasaan dan

kewibawaan untuk mengarahkan dan membimbing bawahan, mendapat pengakuan serta dukungan dari bawahan sehingga menggerakkan bawahan kearah pencapaian tujuan tertentu.

Dengan demikian pemimpin mempunyai kedudukan dan peranan yang sangat penting karena dengan kepemimpinannya dapat menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Sutarto (1995:3) yaitu: "Kepemimpinan merupakan masalah sentral dalam organisasi. Maju mundurnya organisasi, dinamis statisnya organisasi, serta tercapai tidaknya tujuan dari organisasi sebagian besar ditentukan oleh tepat tidaknya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi yang bersangkutan".

Selanjutnya akan penulis kemukakan tentang pengertian kepemimpinan yang disampaikan oleh beberapa ahli. Sutarto (1995:25) merumuskannya sebagai berikut: "Kepemimpinan adalah Rangkaian kegiatan penataan kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan".

Sedangkan Hersey dan Blanchard (1995:99) mendefinisikan sebagai berikut: "Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu".

Dari definisi kepemimpinan itu dapat disimpulkan bahwa proses kepemimpinan adalah fungsi pemimpin, pengikut dan variabel situasional lainnya. Perlu diperhatikan bahwa definisi tersebut tidak menyebut suatu jenis organisasi tertentu. Dalam situasi apapun dimana seseorang berusaha mempengaruhi perilaku orang lain atau kelompok maka sedang berlangsung aktivitas kepemimpinan.

Menurut Silalahi (1999:191) dalam memahami kepemimpinan berkembang berbagai pendekatan atau teori yang pada umumnya di kategorikan atas:

#### 1. Teori Sifat.



Penelitian intensif terhadap pemimpin dilakukan oleh ahli para ilmu sosial hingga tahun 1949. Kepemimpinan dengan mengidentifikasi sifat-sifat yang dimiliki pemimpin yang dianggap berhasil menjalankan kepemimpinan secara aktual. Studi ini dilakukan atas dasar pemikiran bahwa keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh kualitas sifat atau karakteristik tertentu yang dimiliki atau melekat dalam diri pemimpin, baik yang berhubungan dengan fisik, mental, psikologis, personalitas dan intelektual. Akan tetapi hasil yang diperoleh menunjukkan sifat atau karakteristik seorang pemimpin yang dianggap berhasil sangat heterogenistik dan bergantung pada lingkungan. Studi yang menekankan sifat atau karakteristik pemimpin melahirkan teori sifat (trait theory) atau pendekatan sifat (traits approach).

## 2. Teori Perilaku

Melalui sifat sulit memberi gambaran yang tepat bagi pemimpin yang efektif, maka para ahli memulai memusatkan perhatian pada perilaku pemimpin atau gaya kepemimpinan dan hasilnya melahirkan pendekatan teori perilaku. Pendekatan ini dilandasi pemikiran bahwa kepemimpinan merupakan interaksi antara pemimpin dengan pengikut dan dalam interaksi tersebut pengikutlah yang menganalisis dan mempersepsi apakah menerima atau menolak pengaruh dari pemimpinnya. Studi kepemimpinan melalui pendekatan perilaku menghasilkan dua orientasi perilaku pemimpin yaitu perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas (task orientation) atau yang mengutamakan penyelesaian tugas dan perilaku pemimpin yang berorientasi pada orang (people orientation) atau yang mengutamakan menciptakan hubungan-hubungan manusiawi.

## 3. Teori Kontingensi dan Situasional

Kepemimpinan merupakan produk dari berbagai macam kegiatan, kekuatan dan interaksi pada saat yang bersamaan. Keberhasilan kepemimpinan ditentukan oleh faktor-faktor antara lain: pemimpin, pengikut, situasi dan organisasi. Perkembangan studi atas kepemimpinan memperlihatkan bahwa efektifitas kepemimpinan semata-mata tidak bergantung pada perilaku atau gaya yang digunakan dalam interaksi

pemimpin dengan pengikutnya melainkan bergantung pada sifat kontingensi dan situasi.

Dalam penulisan ini, untuk memahami perilaku kepemimpinan digunakan pendekatan atau teori perilaku. Dengan pertimbangan bahwa perilaku kepemimpinan sangat mempengaruhi aktivitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, dimana ketika pegawai tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik maka pemimpin cenderung menekankan pada perilaku tugas (perilaku mengarahkan) Tapi ketika pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik maka pemimpin cenderung menaikkan penekanannya pada perilaku hubungan (perilaku mendukung)

Biasanya dalam suatu organisasi seorang pemimpin menggunakan kombinasi dari kedua perilaku tersebut dalam mempengaruhi pegawai terhadap pelaksanaan pekerjaannya agar tercapai tujuan organisasi.

Selubungan dengan kepemimpinan, perlu diketahui tingkatan pimpinan. Menurut Syafi'i (1994:16) Pimpinan atau manajer berdasarkan hirarki dalam struktur organisasi dibagi menjadi tiga (3) macam yaitu:

1. Manajer puncak/ pimpinan tertinggi (top manager)

Manajer Puncak/ pimpinan tertinggi (top manager) adalah orang yang memimpin organisasi secara keseluruhan atau orang yang bertanggung jawab atas pengambilan keputusan seluruh organisasi dan menetapkan kebijakan dan strategi-strategi yang mempengaruhi keseluruhan organisasi.

2. Manajer menengah (middle manager).

Manajer menengah (middle manager) adalah orang yang memimpin suatu bidang dalam organisasi dan kegiatannya harus dipertanggungjawabkan kepada manajer puncak. Ia merupakan penghubung atau mediator antara orang yang menduduki posisi level bawah organisasi (manajer tingkat pertama/ supervisory manager) dengan orang yang menduduki posisi puncak organisasi (manajer puncak).

3. Manajer Tingkat Pertama (supervisory manager/line manager)

Manajer Tingkat Pertama (supervisory manager/line manager) adalah orang yang memimpin para pekerja supaya melaksanakan tugas sesuai

dengan bidangnya atau orang yang bertanggungjawab atas hasil kerja dari para pekerja.

Apabila berbicara mengenai kepemimpinan sebenarnya membicarakan pola tingkah laku yang diperankan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya sehingga para bawahan terpengaruh untuk mengikutinya. Berkenaan dengan perilaku kepemimpinan Siagian (1986:156) memberikan pengertian sebagai berikut: "Perilaku kepemimpinan adalah Suatu sikap yang diwujudkan oleh pemimpin baik melalui ucapan maupun perbuatannya agar bawahan mau mengikuti apa yang diinginkan oleh pemimpinnya"

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku kepemimpinan mempunyai peranan yang strategis dalam organisasi, karena perannya tersebut berhubungan dengan bawahan sebagai pelaksana tugas. Dengan demikian perilaku pemimpin harus memperhatikan dan sekaligus paham terhadap kebutuhan dan keinginan bawahan sehingga akan memberikan kepuasan kerja bawahan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Hendarto (1986:37) yang menyatakan bahwa: "Suatu perilaku yang berorientasi mengarahkan dan mendukung akan mendorong kepuasan kerja bawahan. Selanjutnya akan menumbuhkan hubungan kerja yang baik diantara pemimpin dan bawahan".

Lebih lanjut Thoha (1998:260) menyatakan bahwa: "Perilaku pemimpin akan diterima oleh bawahannya jika para bawahan melihat perilaku tersebut akan merupakan sumber yang segera bisa memberi kepuasan kerja atau sebagai suatu instrumen bagi kepuasan-kepuasan masa depan".

Berdasarkan pendapat diatas dapat diketahui bahwa jika perilaku seorang pemimpin dapat diterima dan sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh bawahannya maka bawahan akan dapat terpacu keinginannya untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik yang pada akhirnya bawahan akan merasa puas terhadap hasil pekerjaannya.

Berkaitan dengan kepuasan kerja, Indrawijaya (1986:72) mengemukakan sebagai berikut:

Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Pengertian kepuasan kerja adalah berbagai hal seperti kondisi emosi dan kecenderungan perilaku seseorang, kepuasan itu tidak tampak secara nyata tetapi dapat terwujud dalam suatu hasil pekerjaan.

Dari pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa orang akan merasa puas jika apa yang diharapkan sesuai dengan kenyataan atau bahkan melebihi yang diharapkan. Untuk lebih memahami tentang arti penting kepuasan kerja kita dapat menyimak pendapat Strauss & Sayles (dalam Handoko, 1998:196) sebagai berikut:

Kepuasan kerja penting untuk aktualisasi diri. Bawahan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Bawahan yang sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosi yang tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan bawahan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, dan (kadang-kadang) berprestasi lebih baik dari pada bawahan yang tidak mempunyai kepuasan kerja. Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti penting bagi bawahan maupun bagi organisasi itu sendiri, terutama karena menciptakan keadaan yang positif dalam lingkungan kerja organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, ada dua alasan pokok pentingnya memperhatikan kepuasan kerja, yaitu:

1. Alasan secara kejiwaan

pekerjaan yang ada dalam organisasi merupakan faktor yang dapat menimbulkan tekanan psikologis. Oleh sebab itu jika bawahan secara terus menerus tidak dapat mengatasinya maka dia akan frustrasi, semangat kerja menurun, dan produktifitasnya rendah. Bila tekanan psikologis ini dapat diatasi maka kepuasan kerja dalam bawahan akan meningkat sehingga dapat mempermudah pencapaian tujuan organisasi.

2. Alasan secara jasmaniah

Secara tidak langsung apalagi kebutuhan-kebutuhan bawahan yang bersifat materi (uang, makan, perumahan, dan sebagainya) dapat

terpenuhi maka kepuasan kerja akan meningkat. Hal ini dapat dilihat dari semangat kerja dan gairah kerja bawahan. Selain itu dapat juga dilihat dari disiplin kerjanya. Sedangkan kebutuhan yang bersifat non materi juga harus diperhatikan, diantaranya pengakuan hasil karyanya, pujian, penghargaan atas prestasi kerjanya dan lain-lain.

Apabila kedua hal tersebut benar-benar sudah diperhatikan maka tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang telah diuraikan diatas maka penulis mengemukakan konsep sebagai berikut:

1. Konsep tentang Perilaku kepemimpinan dari variabel pengaruh
2. Konsep tentang Kepuasan Kerja pegawai dari variabel terpengaruh

#### **1.4 Konsep Perilaku Kepemimpinan**

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

Suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran seorang atasan (pemimpin) dan bawahannya sebagai pelaksana. Keduanya harus bisa bekerja sama sesuai dengan tugasnya dan kedudukannya. Untuk melaksanakan tugas dengan baik, bawahan memerlukan stimulus yang dapat digunakan dalam rangka memperbaiki kepuasan kerja bawahan adalah menerapkan pola perilaku tertentu.

Perilaku kepemimpinan menjadi faktor pendorong yang bisa dijadikan acuan untuk membangkitkan semangat maupun motivasi bawahan, karena eksistensi perilaku kepemimpinan haruslah memiliki kriteria tertentu. Penerapan perilaku kepemimpinan bukan merupakan perilaku yang bisa dilakukan sembarangan, tetapi haruslah didasari atau memperhatikan kebutuhan bawahan agar semua tugas pekerjaan yang dibebankan dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya sehingga kinerjanya meningkat. Untuk

mewujudkan hal itu maka perlu diciptakan pola hubungan harmonis antara pimpinan dan bawahan yaitu dengan tetap memperhatikan batas-batas kewenangan antara kedua pihak. Seorang pemimpin adalah orang yang memiliki kelebihan sehingga ia mempunyai kekuasaan dan wibawa untuk menggerakkan bawahannya kearah pencapaian tujuan tertentu. Untuk merealisasikan maka seorang pemimpin harus dapat memberi contoh dan sikap yang lebih baik dari bawahan yang diwujudkan dalam perilaku setiap hari.

Mengenai Perilaku kepemimpinan Siagian (1986:156) memberikan pengertian sebagai berikut: "Perilaku kepemimpinan adalah Suatu sikap yang diwujudkan oleh pemimpin baik melalui ucapan maupun perbuatannya agar bawahan mau mengikuti apa yang diinginkan oleh pemimpinnya".

Ada dua macam gaya dasar kepemimpinan yang biasanya dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Hal tersebut seperti yang dikemukakan oleh Hersey dan Blanchard (dalam Thoha, 1998:278) bahwa : "Dalam hubungannya dengan perilaku pemimpin ini, ada dua hal yang biasanya dilakukan olehnya terhadap bawahan atau pengikutnya, yakni : perilaku mengarahkan dan perilaku mendukung".

Berdasarkan pendapat diatas maka perilaku kepemimpinan dapat diukur dengan :

- a. Perilaku Mengarahkan
- b. Perilaku Mendukung

#### **a. Perilaku Mengarahkan**

Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif, maka setiap pemimpin harus memiliki kemampuan mempengaruhi sikap dan perilaku bawahannya. Upaya ini dapat dilakukan dengan memberikan pengarahan kepada bawahannya dalam pelaksanaan kerja.

Perilaku mengarahkan menurut Hersey dan Blanchard (dalam Thoha, 1998:278) adalah sebagai berikut:

Perilaku mengarahkan adalah sejauh mana seorang melibatkan dalam komunikasi satu arah. Bentuk pengarahan dalam komunikasi satu arah ini antara lain menetapkan peranan yang harus ditetapkan oleh pengikut, memberitahukan pengikut tentang apa yang seharusnya bisa dikerjakan, dimana melakukan hal tersebut, bagaimana melakukannya dan melakukan pengawasan secara ketat kepada pengikutnya.

Dalam perilaku mengarahkan tersebut seorang pemimpin melibatkan diri dalam komunikasi satu arah. Bentuk komunikasi satu arah ini meliputi aktivitas antara lain : pemimpin menetapkan peranan dan jenis tugas yang seharusnya dilakukan oleh bawahan, memberi petunjuk dan informasi apa yang seharusnya dilakukan bawahan, memberitahukan dimana dan kapan melaksanakan tugasnya, memberitahukan kepada bawahan tentang cara melaksanakan tugasnya, melakukan pengawasan untuk menghindari kesalahan atau penyimpangan tugas yang dilakukan bawahan.

#### **b. Perilaku Mendukung**

Dalam perilaku mendukung ini pemimpin tidak hanya mampu memberikan instruksi, tetapi juga harus mampu menjalin kerjasama yang baik dengan bawahan. Pemimpin harus memberikan petunjuk tentang cara pelaksanaan kerja dengan jalan mengikut sertakan bawahan dalam kegiatan rapat atau pertemuan, meminta pendapat, ide atau saran serta memberi dukungan dan saran kepada bawahan dalam pelaksanaan kerja.

Perilaku mendukung Hersey dan Blanchard ( dalam Thoha, 1998:279) adalah sebagai berikut ini:

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

Dalam perilaku mendukung seorang pemimpin melibatkan diri komunikasi dalam komunikasi dua arah. Bentuk komunikasi dua arah meliputi aktivitas antara lain : kesediaan pemimpin untuk mendengarkan masukan bawahan dalam melaksanakan tugas, memudahkan interaksi yang berarti pemimpin mengadakan dialog dan ikut memecahkan masalah yang

dihadapi bawahan dalam melaksanakan tugas, memberi dukungan dan dorongan kepada bawahan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik.

#### 1.4.2 Konsep Kepuasan Kerja

Kerja merupakan suatu aktivitas dasar, dan dijadikan bagian yang esensial dari kehidupan manusia. Pada dasarnya, tujuan manusia melakukan aktivitas kerja yaitu adanya harapan akan terpenuhinya semua kebutuhan. Adapun keinginan-keinginan yang diharapkan karyawan atau pegawai dari pekerjaannya menurut Anoraga (1993: 42) adalah sebagai berikut:

1. Gaji yang cukup
2. Pekerjaan yang aman secara ekonomis
3. pengharapan terhadap pekerjaan
4. kesempatan untuk maju
5. Pemimpin yang bijaksana
6. Rekan kerja yang kompak
7. Kondisi kerja yang aman, nyaman dan menarik.

Manusia akan bekerja dengan giat apabila semua keinginannya tersebut dapat terpenuhi. Dengan terpenuhinya semua keinginan-keinginan tersebut maka manusia akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Ada beberapa pengertian kepuasan kerja. Handoko (1998:193) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai berikut:

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyangkut para karyawan atau pegawai yang memandang pekerjaan mereka. kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang dalam pekerjaannya, ini ditunjukkan dalam sikap positif karyawan atau pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya.

Sedangkan menurut Davis yang dikutip oleh Mangkunegara (2000: 117) kepuasan kerja adalah, "perasaan menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja". Wexley dan Yukl (1995:129) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai, "cara seseorang merasakan pekerjaannya"

Berdasarkan pendapat diatas, maka yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukung diri



pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah yang diterima, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya mendukung dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak mendukung, pegawai akan merasa tidak puas.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan suatu kondisi yang individual. Setiap individu akan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Steers (1985:48) yang menyatakan:

Tingkat kesenangan yang dirasakan oleh seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal, dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja.

Adapun tolok ukur dari kepuasan kerja yang mutlak tidak ada, Karen setiap individu pegawai berbeda standar kepuasannya. Menurut Hasibuan (2000:199) kepuasan kerja dapat dilihat melalui, "Disiplin, moral kerja, dan turn over yang rendah".

Sedangkan menurut pendapat Nawawi (2000:441) kepuasan kerja terlihat dari "Disiplin, semangat dan moral kerja."

Dari kedua pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan, moral kerja, dan turn over yang rendah merupakan cerminan dari kepuasan kerja pegawai. Dalam penulisan ini, penulis mengacu pada pendapat Nawawi yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat di ukur dari tingkat:

1. Disiplin
2. Semangat
3. Moral kerja

Sedangkan menurut pendapat Siswanto (1989: 268) sebenarnya moral kerja terdiri dari semangat dan kegairahan kerja sifatnya subyektif, yakni tergantung pada perasaan seseorang sehubungan dengan pekerjaannya. Dari pendapat tersebut dapat kita ketahui bahwa semangat kerja merupakan bagian dari moral kerja.

Mengacu pada Nawawi dan Siswanto diatas, maka kepuasan kerja dapat diukur dari tingkat :

1. Disiplin
2. Moral Kerja

#### **a. Disiplin**

Dalam lingkungan aparaturnya pemerintah atau pegawai negeri hendaknya dapat dikembangkan sistem nilai berupa disiplin nasional agar menjadi kebiasaan hidup didalam dan diluar pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya. Dengan bertolak pada kenyataan bahwa pegawai negeri adalah panutan masyarakat, maka diharapkan disiplin nasional juga menjadi kebiasaan hidup seluruh lapisan masyarakat. adapun pengertian disiplin nasional menurut Nawawi (1989:33) adalah sebagai berikut:

Disiplin Nasional adalah kepatuhan dan ketaatan terhadap aspirasi dan cita-cita nasional, ideologi negara dan UUD 1945 serta peraturan perundangan lainnya yang merupakan tanggung jawab sosial.

Didalam kepatuhan dan ketaatan secara kongret berarti ketersediaan mematuhi, menghormati, dan kemampuan melaksanakan suatu sistem nilai yang mengharuskan seseorang untuk pada putusan, perintah, atau peraturan yang berlaku di masyarakat, khususnya dilingkungan kejanya. Disiplin nasional tidak mungkin terwujud tanpa adanya disiplin pribadi. Adapun pengertian disiplin menurut Nawawi (1989:33) adalah sebagai berikut:

Disiplin adalah kepatuhan dan ketaatan terhadap perintah, putusan dan peraturan yang berlaku, pada setiap pribadi yang bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Adapun pengertian disiplin menurut Siswanto (1989:278) adalah sebagai berikut:

Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, terhadap berbagai peraturan yang berlaku, baik yang tertulis atau tidak serta sikap sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Moenir (1983:262) di dalam kata disiplin tersimpul dua faktor yang penting yaitu faktor waktu dan kegiatan atau perbuatan. Adapun contoh disiplin yang menuntut terhadap kegiatan atau perbuatan menurut Moenir (1983:262) adalah sebagai berikut:

1. kerja yang berulang-ulang
2. Mengenai prosedur penyelenggaraan kegiatan-kegiatan tertentu.
3. Mengenai cara mengerjakan suatu pekerjaan terutama dalam bidang Mengenai pelaksanaan pada umumnya tugas kegiatan yang dibebankan kepadanya.
4. Mengenai pengawasan dan perawatan terhadap benda yang tidak tergantung waktu

Sedangkan contoh disiplin yang menuntut ketepatan waktu menurut Moenir (1983:263) adalah sebagai berikut:

1. Keberangkatan atau kedatangan suatu jenis angkutan.
2. Datang dan kembali ke atau dari tempat kerja.
3. Beribadat.
4. Dalam penyelenggaraan suatu kegiatan yang terbatas waktu, misalnya pembangunan gedung, ujian dan lain sebagainya.

Dengan demikian kedisiplinan merupakan kemampuan seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan yang ada dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan oleh peraturan yang ada.

#### **b. Moral Kerja**

Menurut Siswanto (1989:268), "Sebenarnya moral kerja terdiri dari semangat dan kegairahan kerja sifatnya subyektif, yaitu tergantung pada perasaan seseorang sehubungan dengan pekerjaannya." Dari pendapat diatas

dapat diketahui bahwa moral kerja terdiri dari semangat kerja dan kegairahan kerja bawahan/pegawai.

Pengertian dari semangat kerja menurut Anoraga (1993:43) yaitu, "Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai". Sedangkan pengertian kegairahan kerja menurut Anoraga (1993:43) yaitu, "Kegairahan kerja adalah kesenangan terhadap pekerjaan tersebut".

Adapun pengertian dari moral kerja menurut Siswanto (1989:264) adalah sebagai berikut:

Moral kerja adalah suatu kondisi rohaniyah atau perilaku tenaga kerja atau kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sedangkan moral kerja menurut Nawawi (1996:176) adalah, "Suasana batin seorang personel sebagai tenaga kerja yang mempengaruhi kegiatannya dalam melaksanakan tugas pokok serta tanggung jawabnya".

Moral kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk mengerjakan pekerjaannya dengan senang hati sehingga tujuan dari organisasi tempat bekerja dapat tercapai secara optimal.

Menurut Siswanto (1989:268) cara yang ditempuh untuk meningkatkan moral kerja meliputi:

1. Memberikan kompensasi kepada tenaga kerja dalam porsi secara wajar, akan tetapi tidak memaksakan kemampuan perusahaan.
2. Menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang menggairahkan bagi semua pihak.
3. Memperhatikan kebutuhan yang berhubungan dengan spiritual tenaga kerja.
4. Perlu saat penyegaran sebagai media pengurangan ketegangan kerja maupun manajer.
5. Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat.
6. Memperhatikan hari esok pekerja.
7. Peran serta tenaga kerja untuk menyumbangkan aspirasinya mendapat tempat yang wajar.

## 1.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan yang bersifat sementara dan merupakan suatu rumusan yang merupakan harapan dari penulis tentang hubungan dua variabel, dimana akan memberikan suatu kepastian terhadap dasar pemikiran yang telah dituangkan dalam hubungan tersebut. Marzuki (1982:35) mengartikan: hipotesis adalah dugaan yang benar, atau mungkin juga salah. Dia akan ditolak jika salah atau palsu, akan diterima jika fakta-fakta membenarkannya.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan hipotesis merupakan kesimpulan sementara yang menyatakan hubungan dua variabel atau lebih yang harus diuji kebenarannya terlebih dahulu.

Penentuan hipotesis merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian, lebih jelasnya Marzuki (1982:36) mengatakan :

Hipotesis merupakan pokok pangkal yang membuka jalan :

1. memberi tujuan dan arah pada penelitian
2. menegaskan pikiran si penyelidik mengenai hal ikhwal sebelumnya, lagi pula apa yang akan meliputi karyanya kemudian
3. menyempitkan batas-batas lapangan penelitian, dimana dikumpulkan keterangan yang relevan.

Sedangkan yang menjadi penelitian tergantung pada landasan teoritis, jika landasan teoritis itu mengarah ke "tidak ada hubungan" maka hipotesis yang dirumuskan adalah hipotesis nol ( $H_0$ ) dan sebaliknya jika landasan teoritis itu mengarah ke "ada hubungan" maka hipotesis yang dirumuskan adalah hipotesis alternatif ( $H_a$ ).

Karena landasan teoritis dalam penelitian ini mengarah ke ada hubungan maka hipotesisnya adalah  $H_a$  yaitu:

"Ada hubungan perilaku kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sumbersari kabupaten Jember".

Dengan demikian Semakin sering pemimpin berperilaku mengarahkan dan mendukung bawahan maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember.

## 1.6 Definisi Operasional

Untuk memudahkan pengukuran masing-masing variabel dalam tiap indikator, diperlukan definisi operasional. Hal ini untuk memperjelas maksud dari apa yang diteliti, maka dari itu penulis akan mengemukakan pendapat dari para ahli tentang apa yang dimaksud definisi operasional. menurut Singarimbun dan Efendi (1989:46) memberikan definisi sebagai berikut:

Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberikan bagaimana cara mengukur variabel. dengan kata lain, definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel.

Sedangkan Moeljarto Tjokrowinoto (1981:9) memberikan pengertian definisi operasional sebagai berikut, "definisi operasional adalah definisi tentang variabel atau konsep-konsep secara spesial sehingga jelas dimensinya maupun indikator dari konsep-konsep atau variabel tadi".

Dengan melihat kedua pendapat di atas, maka penulis mengemukakan definisi operasional pada penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Operasionalisasi variabel perilaku kepemimpinan (X)
2. Operasionalisasi variabel kepuasan kerja (Y)

### 1.6.1 Operasionalisasi Variabel Pengaruh (X) yaitu Perilaku Kepemimpinan di Kantor Kecamatan Sumpalsari

Perilaku Kepemimpinan adalah suatu sikap yang diwujudkan oleh pemimpin baik melalui ucapan maupun perbuatannya agar bawahan mau mengikuti apa yang diinginkan oleh pimpinannya"

Adapun indikator dari perilaku kepemimpinan ini terdiri dari dua indikator yaitu perilaku mengarahkan dan perilaku mendukung.

#### a. Perilaku Mengarahkan

Perilaku mengarahkan adalah sejauh mana seorang melibatkan dalam komunikasi satu arah. Bentuk pengarahan dalam komunikasi satu arah ini antara lain menetapkan peranan yang harus ditetapkan oleh pengikut, memberitahukan pengikut tentang apa yang seharusnya bisa dikerjakan,

dimana melakukan hal tersebut, bagaimana melakukannya dan melakukan pengawasan secara ketat kepada pengikutnya.

Untuk mengukur indikator perilaku mengarahkan ini penulis menggunakan item-item sebagai berikut.

1. Pemimpin menetapkan jenis tugas atau pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh bawahan/pegawai.
2. Pemimpin memberitahukan kepada bawahan/pegawai tentang kapan tugas atau pekerjaan tersebut dilaksanakan.
3. Pemimpin memberitahukan dimana tugas atau pekerjaan dilaksanakan.
4. Pemimpin memberitahukan tentang cara melaksanakan tugas atau pekerjaan kepada bawahan/pegawai.

#### **b. 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 para pengikut dalam pengambilan keputusan.

Untuk mengukur indikator perilaku mendukung ini penulis menggunakan item-item sebagai berikut:

1. Pemimpin mendengarkan masukan dari bawahan/pegawai dengan jalan menerima ide-ide mereka untuk kebaikan bersama.
2. Pemimpin memberi dukungan kepada bawahan/pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.
3. Pemimpin membina hubungan dengan jalan berinteraksi dengan bawahan/pegawai.
4. Pemimpin melibatkan bawahan/pegawai dalam pengambilan keputusan.

### **1.6.2 Operasionalisasi Variabel Terengaruh (Y) yaitu Kepuasan Kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sumpalsari**

Yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan seseorang pegawai dalam memandang pekerjaannya, apakah pekerjaannya menyenangkan atau sebaliknya. Adapun indikator dari kepuasan kerja meliputi:

1. Disiplin
2. Moral Kerja

#### **a. Disiplin**

Disiplin adalah kemampuan pegawai untuk menaati tata tertib yang berlaku, yang meliputi disiplin terhadap kegiatan dan disiplin waktu.

Untuk mengukur indikator disiplin kerja penulis menggunakan item-item sebagai berikut:

1. Bawahan/ Pegawai selalu datang tepat waktu yang telah ditetapkan dalam tata tertib.
2. Bawahan/ Pegawai bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.
3. Bawahan/ Pegawai selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya.
4. Bawahan/ Pegawai bersedia menerima sanksi apabila melanggar peraturan yang telah ditetapkan.

#### **b. Moral Kerja**

Moral kerja adalah pegawai selalu bekerja dengan giat dan merasa senang dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Untuk mengukur indikator moral kerja ini penulis menggunakan item-item sebagai berikut:

1. Bawahan/ pegawai melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan senang hati.
2. Bawahan/ pegawai melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan giat dan tekun.



Selanjutnya untuk mempermudah pengukuran variabel yang erbagi dalam indikator, penulis menentukan kriteria penilaian dari masing-masing item-item sebagai berikut:

- a. Jawaban selalu (a) diberi Skor 3
- b. Jawaban kadang-kadang (b) diberi Skor 2
- c. Jawaban tidak pernah (c) diberi Skor 1

## **1.7 Metode Penelitian**

Metode penelitian ilmiah merupakan suatu hal yang penting dari dari suatu penelitian ilmiah, dimana metode ini digunakan sebagai landasan beregerak dalam mendapatkan data-data yang obyektif, lengkap dan dapat dipertanggungjawabkan. sehingga suatu penelitian ilmiah mempunyai kebenaran yang dapat dibuktikan dengan kenyataan lapangan. Sutrisno Hadi (1995:4) memberikan definisi tentang metode riset yaitu:

Metodologi Research bagaimana kita kenal sekarang memberikan garis-garis yang sangat cermat dan mengajukan syarat-syarat yang keras, maksudnya adalah untuk menjaga agar pengetahuan yang dicapai oleh suatu riset dapat mempunyai harga ilmiah yang stinggi-tingginya.

Berkaitan dengan pengertian di atas dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sebagai berikut.

1. Penentuan Populasi
2. Metode penentuan sampel
3. Metode Pengumpulan Data
4. Metode Analisis Data.

### **1.7.1 Penentuan Populasi**

Dalam suatu penelitian ,daerah penelitian adalah sangat penting untuk menentkan populasi. Yang dimaksud populasi menurut Singarimbun dan Efendi (1989:152) adalah jumlah keseluruhan unit analisa yang cirinya akan diduga. Dengan demikian yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh bawahan/pegawai yang ada pada kantor Camat Sumbersari yaitu 24 orang.

### **1.7.2 Metode Penentuan Sampel**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel secara sensus, yaitu pengambilan seluruh populasi untuk dijadikan sampel. Sebagaimana pendapat Arikunto (1989:107) bahwa, "Penelitian populasi dilakukan apabila ingin melihat semua liku-liku yang ada pada populasi. Oleh sebab itu subjek meliputi semua yang ada pada populasi, maka disebut sensus."

Jadi seluruh bawahan/pegawai yang ada pada kantor Camat Sumbersari kabupaten Jember yang berjumlah 24 orang dijadikan sampel penelitian.

### **1.7.2 Metode Pengumpulan Data**

Di dalam pengumpulan data yang berkaitan dengan masalah yang akan dibahas, perlu diperhatikan kesesuaian data. Data yang diperoleh sangat penting untuk melihat sejauh mana hasil penelitian yang telah dilakukan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode sebagai berikut:

#### **a. Teknik Wawancara**

Wawancara didefinisikan oleh Hadi (1995:192) adalah sebagai suatu proses tanya jawab lisan diaman dua orang atau lebih berhadap-hadapan secara fisik, yang satu dapat melihat yang lain, mendengarkan dengan telinganya sendiri suaranya, tampaknya merupakan alat pengumpulan informasi yang langsung tentang beberapa jenis data sosial.

#### **b. Teknik Dokumentasi**

Teknik merupakan cara untuk mendapatkan data-data sekunder yang berupa dokumen-dokumen atau surat-surat yang telah tersedia, yang digunakan untuk melengkapi data-data yang akan mendukung penelitian ini. Menurut Koentjaraningrat (1986:66), 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.

### c. Teknik Kuesioner

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

### d. Teknik Observasi

Merupakan teknik pengamatan atau pencatatan dengan sistematis tentang kejadian-kejadian atau fenomena-fenomena yang diselidiki. Seperti yang dikemukakan oleh Hadi (1995:198) sebagai berikut:

Sebagai metode ilmiah observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang akan diselidiki. Dalam arti luas observasi sebenarnya tidak hanya terbatas pada pengamatan yang dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung.

### 1.7.3 Metode Analisa Data

Setelah pengumpulan data dilakukan, maka untuk selanjutnya adalah dengan menganalisisnya menggunakan metode tertentu untuk dapat menjawab masalah penelitian serta dapat menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Jenis metode analisa data ada dua, yaitu: analisa data kuantitatif dan analisa data kualitatif. Menurut Koentjoroningrat (1986:87) "Sesungguhnya analisis data itu dibedakan dua macam yaitu kualitatif dan kuantitatif. Perbedaan itu tergantung pada sifat data yang dikumpulkan peneliti".

Penulis mengambil analisa data kuantitatif yaitu pengumpulan data yang dinyatakan dengan angka-angka melalui alat ukur dengan menggunakan statistik non parametrik, menggunakan rumus kolerasi rank spearman.

Menurut Siegel (1997:225) rumus rank spearman adalah sebagai berikut:

$$rs = 1 - \frac{6 \sum di^2}{N^3 - N}$$

Keterangan:

$r_s$  = koefisien korelasi antar variabel

$d_i$  = perbedaan urutan(rank) pasangan variabel

$N$  = jumlah pasngan variabel

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

$$r_s = \frac{X^2 + Y^2 - d_i^2}{2\sqrt{(x^2)(Y^2)}}$$

Dengan keterangan:

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

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

Selanjutnya untuk mengetahui  $T_x$  dan  $T_y$  dapat dicari dengan rumus:

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

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

Langkah terakhir dari analisis rank spearman adalah pengkajian taraf kepercayaan (signifikasi). Adapun rumus yan digunakan untuk menguji yaitu rumus  $t_{\text{act}}$  adalah sebagai berikut:

$$t_{\text{act}} = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-(r_s)^2}}$$

Keterangan:

N = Responden

T = Jumlah nilai kembar

T<sub>x</sub> = Frekuensi nilai kembar variabel X

T<sub>y</sub> = Frekuensi nilai kembar variabel Y

$d^2$  = Diferensial integral (Perbedaan derajat antar variabel)

langkah terakhir dari analisa Rank Spearman adalah pengujian taraf kepercayaan, atau disebut dengan taraf signifikansi dengan menggunakan rumus diatas. Sedangkan taraf signifikansi yang penulis tentukan adalah sebesar 0,05 atau taraf kepercayaan 95 % dengan batas kesalahan sebesar 0,05 dan keputusan yang dibuat salah adalah sebesar 0,05 dan keputusan yang dibuat benar adalah kemungkinan sebesar 0,95.

Sedangkan analisis deskriptif untuk menguji hipotesis dengan menggunakan prosentase. Penggunaan prosentase untuk mengetahui tinggi rendahnya variabel X dan tinggi rendahnya variabel Y yang ada pada daerah sampel

Sesuai dengan pendapat sugiyono ( 1997:112) sebagai berikut:

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi (tanpa diambil sampelnya ) jelas akan menggunakan statistik deskripsi dalam analisisnya. Statistik deskriptif dapat digunakan bila peneliti hanya ingin mendeskripsikan data sampel, dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi dimana sampel diambil.

Adapun jawaban responden dari masing-masing variabel di hitung prosentasenya dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Prosentase Jawaban Responden} = \frac{\text{Skor Nyata Responden}}{\text{Skor Maksimal Responden}} \times 100\%$$

Pengukuran kriteria masing-masing variabel tersebut dapat mengacu pendapat Waluyo (1989:50) bahwa:

- 0 % - 20 % : kriteria rendah
- 21% - 40 % : kriteria cukup rendah
- 41% - 60 % : kriteria sedang
- 61% - 80 % : kriteria cukup tinggi
- 81% - 100 % : kriteria tinggi

Pengukuran masing-masing variabel seperti diatas, penulis modifikasi berdasarkan Skala Likert yang penulis gunakan dalam penelitian ini, sehingga menghasilkan kriteria sebagai berikut:

- 0% - 40 % : kriteria rendah
- 41% - 60 % : kriteria sedang
- 61% - 100 % : kriteria tinggi



## BAB II DESKRIPSI DAERAH PENELITIAN

### 2.1. Pengantar

Untuk memberikan gambaran umum daerah penelitian, maka akan penulis sajikan data-data sekunder dari Kantor Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember. Data sekunder dari lokasi penelitian ini akan dapat memperkuat analisa data primer sehingga deskripsi daerah penelitian akan dapat membantu pemahaman objek penelitian lebih jelas. Dan dapat menunjang kelancaran dari penelitian yang penulis lakukan.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mengambil lokasi di kantor Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember, Propinsi Jawa Timur dimana untuk mengetahui gambaran dari lokasi penelitian ini, berikut ini penulis sajikan gambarnya.

### 2.2. Geografi dan Demografi

Kecamatan Sumbersari semula sejak berdirinya (dengan diresmikannya kota administratif Jember berdasarkan PP. Nomor 14 Tahun 1976 pada Tanggal 3 Mei 1976). Merupakan salah satu Kecamatan yang ada dalam wilayah Kabupaten Jember yang menjadi atau termasuk dalam wilayah Kabupaten Pemerintahan Kota Administratif Jember, terletak pada posisi 113 derajat. 38 menit. 39 detik sampai 113 derajat. 38 menit. 53 detik bujur timur dan 8 derajat. 6 menit. 5 detik sampai 8 derajat. 3 menit. 8 detik lintang selatan.

Kecamatan Sumbersari memiliki luas wilayah 3.298,289 Ha atau kurang lebih 32,98 Km, terletak pada ketinggian rata-rata 83 m diatas permukaan air laut (dpl). Titik tertinggi terletak di bagian utara (326 m dpl) dan titik terendah berada di bagian selatan (70 m dpl). Keadaan ini sangat menguntungkan karena diapit oleh pengaruh iklim pegunungan dari arah utara, sehingga menjadikan Kecamatan Sumbersari mempunyai hawa sejuk (suhu maksimal/ minimal: 32 derajat celcius/25 derajat celcius).

Adapun batas-batas wilayah Kecamatan Sumbersari adalah sebagai berikut :

- Sebelah utara berbatasan dengan Kecamatan Patrang
- Sebelah timur berbatasan dengan Kecamatan Pakusari
- Sebelah selatan berbatasan dengan Kecamatan Ajung
- Sebelah barat berbatasan dengan Kecamatan Kaliwates

Sedangkan mengenai orbitrasi Kecamatan Sumbersari adalah sebagai berikut :

a. Jarak orbitrasi kedudukan pusat pemerintahan wilayah kecamatan Sumbersari dengan pusat :

- Pemerintahan kota administratif Kabupaten Jember adalah 1 Km
- Pemerintahan Kabupaten Jember adalah 2 Km
- Kedudukan wilayah pembantu Gubernur adalah 2 Km
- Ibukota Propinsi adalah 200 Km

b. Jarak orbitrasi kedudukan pusat pemerintahan wilayah Kecamatan Sumbersari dengan :

- Kelurahan terdekat, yaitu kelurahan Karang Rejo dalah 0 Km
- Kelurahan terjauh, yaitu Kelurahan Anti Rogo adalah 5 Km

### **2.3. Kondisi Wilayah Pemerintahan**

Kecamatan Sumbersari semula sejak berdirinya (dengan diresmikannya kota administratif Jember bedasarkan PP. Nomor 14 Tahun 1976 pada Tanggal 3 Mei 1976) mempunyai 6 kelurahan, kemudian pada tahun 1988 dengan SK Gubernur Tanggal 15 Maret 1988 Nomr 61 Tahun 1988 bertambah 1 kelurahan yaitu dipecahnya kelurahan wirolegi menjadi 2 kelurahan yaitu :

1. Kelurahan Wirolegi (sebagai kelurahan induk)
2. Kelurahan Karangrejo (sebagai kelurahan pecahan)

Sehingga sejak mulai tahun 1988 Kecamatan Sumbersari yang semula terdiri dari 6 kelurahah berubah menjadi 7 kelurahan sebagai berikut :

1. Kelurahan Kranjingan : luas wilayah : 470,279 Ha
2. Kelurahan Kebonsari : luas wilayah : 379,379 Ha



3. Kelurahan Sumbersari : luas wilayah : 464,700 Ha
4. Kelurahan Wirolegi : luas wilayah : 539,309 Ha
5. Kelurahan Tegalgede : luas wilayah : 247,560 Ha
6. Kelurahan Antirogo : luas wilayah : 768,300 Ha
7. Kelurahan Karangrejo : luas wilayah : 514,762 Ha

Adapun jumlah lingkungan yang ada di wilayah Kecamatan Sumbersari 33 lingkungan dengan rincian sebagai berikut :

1. Kelurahan Kranjangan : 5 lingkungan
2. Kelurahan Kehonsari : 4 lingkungan
3. Kelurahan Sumbersari : 5 lingkungan
4. Kelurahan Wirolegi : 6 lingkungan
5. Kelurahan Tegalgede : 3 lingkungan
6. Kelurahan Antirogo : 4 lingkungan
7. Kelurahan Karangrejo : 6 lingkungan

#### **2.4. Keadaan Pegawai**

Kantor Kecamatan Sumbersari memiliki pegawai secara keseluruhan berjumlah 25 orang dari kesemuanya itu terdapat berbagai macam golongan dan juga tingkat yang berlainan. Untuk mempermudah melihat jumlah golongan dan tingkat pendidikan dari masing-masing pegawai maka akan disajikan data sebagai berikut.

##### **2.4.1. Berdasarkan Bagian Pekerjaan**

Jumlah pegawai kantor Kecamatan Sumbersari adalah 25 orang yang masing-masing mempunyai bagian pekerjaan sendiri. Bagian itu adalah 1 orang sebagai camat dan sekretaris camat di pegang oleh 1 orang dalam bagian urusan kelompok jabatan fungsional terdapat beberapa seksi yang terdiri dari seksi pemerintahan berjumlah 5 orang, seksi pemberdayaan masyarakat desa berjumlah 4 orang pegawai, seksi ketentraman dan ketertiban 6 orang dan seksi kesejahteraan sosial 5 orang serta seksi pelayanan umum 3 orang. Dan untuk lebih jelasnya akan disajikan dengan tabel berikut ini.

**Tabel 2****Jumlah Pegawai Kantor Kecamatan Summersari Menurut Bagian Pekerjaan**

No	Bagian	Jumlah
1.	Camat	1
2.	Sekretaris wilayah camat	1
3.	Seksi pemerintahan	5
4.	Seksi pemberdayaan desa/ kelurahan	4
5.	Seksi ketentraman dan ketertiban	6
6.	Seksi kesejahteraan sosial	5
7.	Seksi pelayanan umum	3
	Jumlah	25

*Sumber : Kantor Kecamatan Summersari Kabupaten Jember, Tahun 2005*

**2.4.2. Berdasarkan Pangkat dan Golongan**

Kemudian dibawah ini akan kami sajikan tabel mengenai Kantor Kecamatan Summersari yang berjumlah 25 orang berdasarkan pangkat dan golongan. Golongan I sebanyak 2 orang pegawai, golongan II sebanyak 10 orang pegawai, golongan III sebanyak 12 orang pegawai dan golongan IV sebanyak 1 orang pegawai.

**Tabel 3****Jumlah Pegawai Kantor Kecamatan Summersari Berdasarkan Pangkat dan Golongan.**

No.	Pangkat dan Golongan	Jumlah	Persen
1.	IV	1	4
2.	III	12	48
3.	II	10	40
4.	I	2	8
	Jumlah	25	100

*Sumber : Kantor Kecamatan Summersari Kabupaten Jember, Tahun 2005*

### 2.4.3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Di dalam kantor Kecamatan Sumbersari terdapat bermacam-macam pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan yang berbeda. Mulai dari SD sampai dengan pasca sarjana. Untuk pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan SD sebanyak 2 orang, SLTP atau sederajat sebanyak 3 orang, SLTA atau sederajat sebanyak 14 orang, sarjana muda sebanyak 2 orang, sarjana (S-1) sebanyak 3 orang dan yang mempunyai pendidikan pasca sarjana (S-2) sebanyak 1 orang.

Untuk lebih memudahkan melihat jumlah pegawai berdasarkan tingkat pendidikan, dibawah ini kami sajikan tabel sebagai berikut :

**Tabel 4**  
**Jumlah Pegawai Kantor Kecamatan Sumbersari Menurut Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persen
1.	Pasca Sarjana (S-2)	1	4
2.	Sarjana (S-1)	3	12
3.	Sarjana Muda	2	8
4.	SLTA/ sederajat	14	56
5.	SLTP/ sederajat	3	12
6.	SD	2	8
Jumlah		25	100

*Sumber : Kantor Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember, tahun 2005*

Berikut ini kami tampilkan data lengkap mengenai pegawai kantor Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember, menyangkut nama, golongan, pendidikan dan jabatan serta pembagian masing- masing seksi yaitu seksi pemerintahan terdiri dari 5 orang, seksi trantrib 6 orang, seksi PMD sebanyak 4 orang, seksi KesSos 5 orang dan seksi pelayanan umum sebanyak 3 orang pegawai

**Tabel 5**  
**Pegawai Kantor Kecamatan Summersari Kabupaten Jember**

<b>Nama</b>	<b>Golongan</b>	<b>Pendidikan</b>	<b>Jabatan</b>
S. Wandiyantoro, SH, MSi	IVa	S2	Camat
Drs. Wasiswoto Endro	III d	S1	Sekretaris Camat
<b>Seksi Pemerintahan</b>			
Mei Santoso	IIIc	SLTA	Kasi Pemerintahan
Sri Suhartini	IIc	SLTA	Staf
Bunadji	IIa	SLTP	Staf
Abdurrahman	IIa	SD	Staf
Ansori	Id	SLTP	Staf
<b>Seksi Trantrib</b>			
Sumarno S.Sos	IIIc	S1	Kasi Trantrib
Zaenal Asyikin	IIIa	SLTA	Staf
Kartono	IIb	SLTA	Staf
Sumarto	IIa	SLTA	Staf
Suwarso	IIa	SLTA	Staf
Adi Tjahyono	Id	SD	Staf
<b>Seksi P M D</b>			
Wiwik Susilowati	IIIb	SLTA	Kasi P M D
Madchan	IIIb	SLTA	Staf
Abd. Muthalib	II d	SLTA	Staf
Yosi Alamsyah	IIc	SLTP	Staf
<b>Seksi KesSos</b>			
Djohari	IIIc	SLTA	Kasi KesSos
Sudari	IIIb	SLTA	Staf
Sri Hartini SH	IIIb	S1	Staf
Suryamin	IIIa	SLTA	Staf
Susilowati	IIb	SLTA	Staf
<b>Kasi Pelayanan Umum</b>			
M. Saifudin BA	IIIc	Sarmud	Kasi Pel. Umum
Ida Mintarfik BCKn	IIIb	Sarmud	Staf
Rudi Prasetya Aji	II d	SLTA	Staf

*Sumber : Kantor Kecamatan Summersari Kabupaten Jember 2005*

## **2.5 Pedoman Organisasi dan Pemerintahan Kecamatan**

Pedoman organisasi pemerintahan Kecamatan Summersari Kabupaten Jember menggunakan struktur organisasi yang menganut pola minimal yang sesuai dengan keputusan Bupati Jember Nomor 102 Tahun 2000 Tanggal 23 Desember 2000, maka susunan organisasi pemerintahan kecamatan Summersari Kabupaten Jember terdiri dari :

1. Camat
2. sekretariat

3. seksi pemerintahan
4. seksi ketentraman dan ketertiban
5. seksi pemberdayaan masyarakat desa atau kelurahan
6. seksi kesejahteraan sosial
7. seksi pelayanan umum
8. kelompok jabatan fungsional.

#### **1. Camat**

Camat merupakan tugas pokok memimpin penyelenggaraan pemerintahan pembangunan, dan pembinaan kemasyarakatan dalam wilayah kecamatan, sedangkan untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut camat mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan umum dan pembinaan keagrariaan serta politik dalam negeri.
- b. Pembinaan pemerintah desa atau kelurahan
- c. Pembinaan pembangunan yang meliputi pembinaan perekonomian, produksi, distribusi serta pembinaan sosial
- d. Pembinaan pelayanan umum
- e. Menyusun program, pembinaan administrasi, ketatausahaan dan rumah tangga

#### **2. Sekretariat**

Sekretariat camat mempunyai tugas melaksanakan pembinaan administrasi dan memberikan pelayanan teknis administratif adalah seluruh satuan organisasi pemerintah kecamatan untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, sekretariat kecamatan mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. penyusunan rencana, pengendalian dan pengevaluasi pelaksanaannya
- b. pengelolaan urusan keuangan
- c. pelaksanaan tata usaha umum, tata usaha kepegawajaan serta tata usaha perlengkapan,
- d. Pelaksanaan urusan rumah tangga
- e. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh camat

Sekretariat kecamatan terdiri dari

a. urusan perencanaan

urusan perencanaan tugas :

1. menghimpun dan menganalisa dana
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

b. urusan umum

Urusan umum mempunyai tugas :

1. melaksanakan urusan surat menyurat dan tugas-tugas kearsipan
2. melaksanakan 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

### 3. Seksi pemerintahan

seksi pemerintahan mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan umum dan pemerintahan desa atau kelurahan serta ketentraman dan ketertiban untuk penyelenggaraan tugas tersebut seksi pemerintahan mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. penyelenggaraan pemerintahan umum dan pelaksanaan koordinasi instansi-instansi di lingkungan pemerintah kecamatan
- b. mengumpulkan mengelola dan mengevaluasi data di bidang pemerintahan
- c. mengumpulkan bahan dalam rangka pembinaan wilayah dan pelayanan masyarakat
- d. melaksanakan pelayanan kepada masyarakat di bidang pemerintahan
- e. membantu tugas-tugas di bidang pemungutan PBB
- f. membantu pelaksanaan tugas-tugas di bidang pertahanan sesuai dengan peraturan perundang-perundangan yang berlaku

- g. mengumpulkan bahan dan menyusun laporan di bidang pemerintahan
- h. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan sekretaris kelurahan

Seksi pemerintahan terdiri dari :

1. Sub seksi pemerintahan umum desa atau kelurahan
  - a. menyiapkan bahan penyelenggaraan pemerintahan umum dan pemerintahan desa atau kelurahan
  - b. menyiapkan bahan untuk pembinaan sosial politik, kesatuan bangsa, ideologi negara dan urusan-urusan pemilihan umum serta penyelenggaraan organisasi
  - c. menyiapkan bahan pembinaan organisasi kemasyarakatan dan lembaga kemasyarakatan lainnya
  - d. menyiapkan bahan pembinaan pertahanan keagrariaan
  - e. melaksanakan pembinaan administrasi desa serta bimbingan, petunjuk dan pengawasan pelaksanaan pemilihan kepala desa
  - f. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala seksi pemerintahan.

2. Sub seksi kependudukan

Sub seksi kependudukan tugas antara lain sebagai berikut :

- a. menyiapkan bahan penyelenggaraan pembinaan kependudukan dan catatan sipil
- b. melaksanakan pelayanan kartu penduduk, kartu keluarga, surat jalan atau keterangan lainnya
- c. melaksanakan pengumpulan data dalam rangka administrasi pelaksanaan transmigrasi
- d. melakukan administrasi perpindahan penduduk serta memelihara data penduduk
- e. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala seksi pemerintahan

#### **4. Seksi ketentraman dan ketertiban**

Seksi ketentraman dan ketertiban mempunyai tugas sebagai berikut :

- a. mengumpulkan, mengelola dan mengevaluasi data di bidang ketentraman dan ketertiban
- b. melaksanakan pemberdayaan ketentraman dan ketertiban masyarakat
- c. melaksanakan pelayanan kepada masyarakat di bidang ketentraman dan ketertiban
- d. membantu penyelenggaraan kegiatan administrasi pertahanan sipil
- e. membantu pelaksanaan pengawasan terhadap penyalahgunaan bantuan kepada masyarakat serta melaksanakan kegiatan pengawasan akibat bencana alam dan bencana lainnya
- f. membantu dan mengusahakan kegiatan yang berkaitan dengan kerukunan warga
- g. mengumpulkan bahan dan menyusun laporan di bidang ketentraman dan ketertiban
- h. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan sekretaris camat

#### **5. Seksi pemberdayaan Masyarakat desa atau kelurahan**

Seksi pemberdayaan masyarakat desa atau kelurahan mempunyai tugas melaksanakan perencanaan dan pembangunan fisik, pelayan umum, perekonomian, produksi dan distribusi serta kesejahteraan sosial. Untuk melaksanakan tugas tersebut, seksi pemberdayaan masyarakat desa atau kelurahan mempunyai tugas sebagai berikut :

- a. penyusunan program dan pembinaan pembangunan sarana dan prasarana
- b. pembinaan pelayanan umum
- c. penyusunan program dan pembinaan dalam rangka meningkatkan pertumbuhan perekonomian, produksi dan distribusi
- d. penyusunan program kesejahteraan sosial
- e. penyusunan program-program lingkungan hidup dan kebersihan
- f. pelaksanaan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh camat

Seksi pembangunan masyarakat desa atau kelurahan terdiri dari :

1. sub seksi sarana, prasana dan pelayanan umum



- a. menyiapkan bahan penyusunan program dan pembinaan pembangunan sarana dan prasarana desa atau kelurahan serta pembangunan sarana dan prasarana pada umumnya
  - b. melakukan pembinaan dan pelaksanaan kegiatan pembangunan sistem unit daerah kerja pembangunan
  - c. menyiapkan bahan pembinaan pelayanan umum serta penyusunan mekanisme pelayanan perijinan
  - d. menyelenggarakan tata usaha perijinan
  - e. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala sub seksi pembangunan masyarakat desa atau kelurahan
2. Sub seksi perekonomian, produksi dan distribusi  
Sub seksi ini mempunyai tugas sebagai berikut :
- a. menyiapkan bahan penyusunan program dan pembinaan perekonomian, produksi dan distribusi hasil produksi
  - b. mempunyai bahan kegiatan penyuluhan atau pembinaan pengembangan kepariwisataan dan pertambangan
  - c. melaksanakan pembinaan terhadap lembaga-lembaga perekonomian desa, program Bimas atau Inmas dan melaksanakan pendataan industri kecil dan kerajinan serta usaha gotong royong
  - d. melaksanakan evaluasi pelaksanaan kegiatan perekonomian, produksi dan distribusi hasil produksi
  - e. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala sub seksi pembangunan masyarakat desa atau kelurahan
3. Sub Seksi kesejahteraan sosial dan lingkungan hidup  
Sub seksi ini mempunyai tugas sebagai berikut :
- a. menyiapkan bahan untuk penyusunan program dan melaksanakan pembinaan sosial dan pelayanan sosial
  - b. menyiapkan bahan untuk penyusunan program dan melakukan pembinaan dalam upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat, keluarga berencana, gizi masyarakat dan pemberantasan penyakit menular

- c. menyiapkan bahan untuk penyusunan program pembinaan, pendidikan kepemudaan, olahraga
- d. menyiapkan bahan penyusunan program dan pembinaan kelestarian lingkungan hidup, penghijauan dan upaya peningkatan peran serta masyarakat dalam kebersihan
- e. menyiapkan bahan rekomendasi dalam permintaan atau penyaluran bantuan sosial termasuk bantuan bencana alam
- f. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala seksi pembangunan masyarakat desa atau kelurahan

#### **6. Seksi kesejahteraan sosial**

Seksi kesejahteraan sosial mempunyai tugas sebagai berikut :

- a. membantu kelancaran pelayanan kepada masyarakat di bidang kesejahteraan rakyat
- b. membantu kelancaran pelayanan kepada masyarakat, keluarga berencana dan pendidikan masyarakat
- c. membantu mengumpulkan dan menyalurkan dana atau bantuan terhadap korban bencana alam
- d. mengumpulkan bahan-bahan dan menyusun laporan di bidang kesejahteraan sosial

#### **7. Seksi pelayanan umum**

Seksi pelayanan umum mempunyai tugas sebagai berikut:

- a. melaksanakan urusan pelayanan yang meliputi kekayaan dan inventarisasi Desa/ Kelurahan, kebersihan serta sarana prasarana umum.
- b. melaksanakan tugas-tugas lain yang dibagikan Camat.
- c. Penyusunan program dan penyelenggaraan pembinaan kekayaan dan inventarisasi Desa?Kelurahan.
- d. Penyusunan program dan penyelenggaraan dan pembinaan sarana dan prasarana fisik pelayanan umum.

#### **8. Kelompok jabatan fungsional**

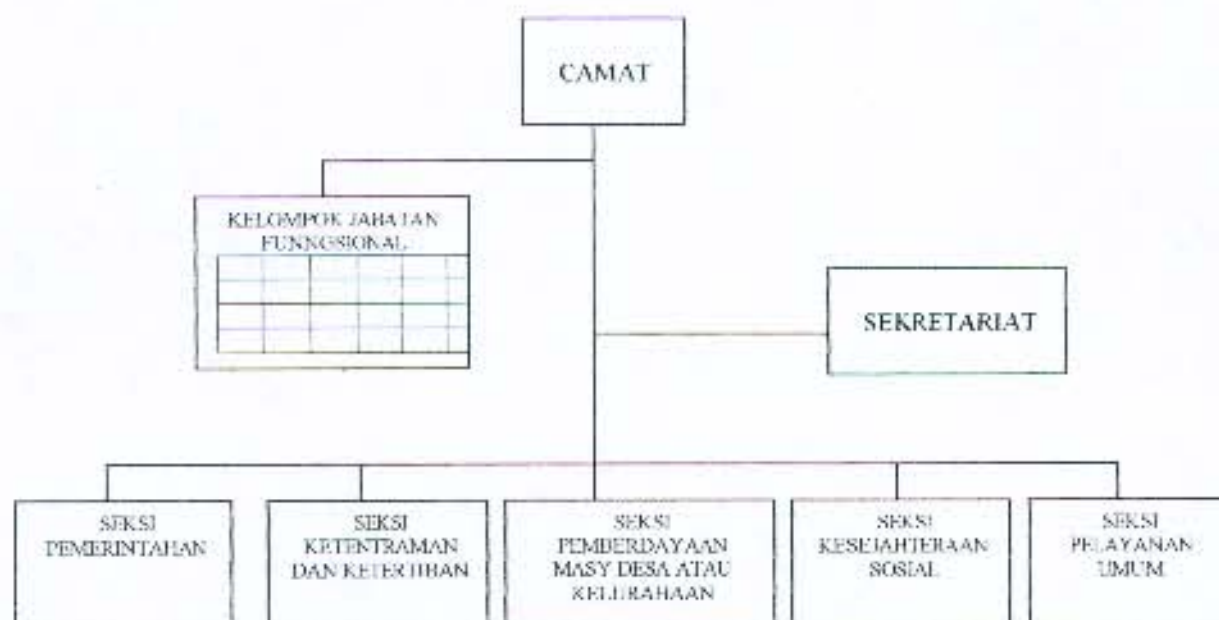
Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas membantu camat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Kelompok jabatan fungsional terdiri dari

sejumlah tenaga dalam jenjang jabatan fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan bidang keahlian. Setiap kelompok di pimpin oleh seorang tenaga fungsional senior yang ditunjuk oleh camat dan bertanggungjawab kepada camat.

**2.6. Bagan struktur Organisasi Pemerintahan Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember**

Berdasarkan Keputusan Bupati Daerah Jember Tanggal 23 Desember 2000 Nomor 102 Tahun 2000 Kecamatan Sumbersari menggunakan bagan struktur organisasi pemerintahan Kecamatan sebagai berikut :

**Bagan Susunan Organisasi Pemerintahan Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember**



Sumber: Data Sekunder Kantor Kecamatan Sumbersari Tahun 2005

## **BAB III**

### **PENYAJIAN DATA VARIABEL PENELITIAN**

#### **3.1 Pengantar**

Untuk mengetahui tentang variabel-variabel penelitian, maka perlu adanya pembuktian yang lebih nyata dan terperinci. Dalam bab ini terlebih dahulu akan diuraikan tentang variabel-variabel penelitian tersebut, untuk itu penulis akan menyajikan data-data yang berdasar pada skor dari masing-masing variabel yang didapatkan melalui kuisioner dengan menggunakan 24 responden hasil penelitian yang kemudian dari data tersebut nantinya akan dianalisis.

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

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

1. Variabel X (Independent Variable), yaitu perilaku kepemimpinan (Camat) Sumbersari Kabupaten Jember.
2. Variabel Y (Dependent Variable), yaitu kepuasan kerja Pegawai yang ada pada kantor Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember.

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

#### **3.2 Variabel X (Perilaku Kepemimpinan)**

Perilaku kepemimpinan adalah suatu sikap yang diwujudkan oleh pemimpin baik melalui ucapan maupun perbuatannya agar bawahan mau mengikuti apa yang diinginkan oleh pimpinannya.

Adapun indikator dari perilaku kepemimpinan terdiri dari dua yaitu:

1. Perilaku Mengarahkan
2. Perilaku Mendukung

### **3.2.1 Perilaku Mengarahkan**

Perilaku mengarahkan adalah sejauh mana seorang melibatkan dalam komunikasi satu arah. Bentuk pengarahannya dalam komunikasi satu arah ini antara lain menetapkan peranan yang harus ditetapkan oleh pengikut, memberitahukan pengikut tentang apa yang seharusnya bisa dikerjakan, dimana melakukan hal tersebut, bagaimana melakukannya dan melakukan pengawasan secara ketat kepada pengikutnya.

Item-item dari indikator perilaku mengarahkan adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin menetapkan jenis tugas atau pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh bawahan/pegawai.
2. Pemimpin memberitahukan kepada bawahan/pegawai tentang kapan tugas atau pekerjaan tersebut dilaksanakan.
3. Pemimpin memberitahukan dimana tugas atau pekerjaan dilaksanakan.
4. Pemimpin memberitahukan tentang cara melaksanakan tugas atau pekerjaan kepada bawahan/pegawai.

Selanjutnya untuk mengetahui skor responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**TABEL 6****Tabel Data Jawaban Responden Terhadap Indikator Perilaku Mengarahkan**

No	Item-Item Indikator Perilaku Mengarahkan				Total skor
	1	2	3	4	
1.	3	3	1	3	10
2.	2	2	3	2	9
3.	3	2	1	3	9
4.	2	2	1	2	7
5.	3	2	2	3	10
6.	2	3	2	2	9
7.	2	1	2	3	8
8.	3	2	2	2	9
9.	2	1	2	2	7
10.	3	3	2	2	10
11.	2	3	3	2	10
12.	3	2	2	2	9
13.	2	3	3	3	11
14.	2	2	2	3	9
15.	3	3	2	2	10
16.	3	2	2	3	10
17.	2	1	3	2	8
18.	3	2	1	2	8
19.	2	1	2	2	7
20.	2	3	2	2	9
21.	3	2	2	3	10
22.	3	2	3	2	10
23.	2	3	3	3	11
24.	3	2	2	1	8

Sumber: Data Primer Yang diolah

Indikator dari Perilaku Mengarahkan mempunyai 4 item, sehingga skor total tertinggi adalah 12 dan skor terendah adalah 4. Adapun pembagian kelas interval untuk mengetahui frekuensi Perilaku Mengarahkan dari variabel Perilaku Pemimpin berdasarkan ketentuan sebagai berikut:

$$\frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{12 - 4}{3} = 2,67 = 3$$

Sehingga hasil tersebut diperoleh pengelompokan intervalnya adalah sebagai berikut:

- a. Total Skor 4 - 6 : Kategori Rendah
- b. Total Skor 7 - 9 : Kategori Sedang
- c. Total Skor 10 - 12 : Kategori Tinggi

Distribusi frekuensi kategori indikator Perilaku Mengarahkan akan penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

**TABEL 7**  
**Frekuensi Kategori Jawaban Terhadap Indikator**  
**Perilaku Mengarahkan**

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Tinggi	10	41,7
Sedang	14	58,3
Rendah	-	-
<i>Jumlah</i>	24	100

Sumber : Data Primer yang diolah

Memperhatikan tabel frekuensi jawaban diatas, diketahui bahwa dari 24 orang responden, sebanyak 10 orang menyatakan bahwa Perilaku Mengarahkan Camat Sumpalsari Kabupaten Jember adalah tinggi yaitu sebesar 41,7%. Sedangkan sebanyak 14 orang responden menyatakan sedang yaitu sebesar 58,3%.

### **3.2.2 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 para pengikut dalam pengambilan keputusan.

Item-item dari indikator perilaku mendukung adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin mendengarkan masukan dari bawahan/pegawai dengan jalan menerima ide-ide mereka untuk kebaikan bersama.
2. Pemimpin memberikan dukungan kepada bawahan/pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.
3. Pemimpin membina hubungan dengan jalan berinteraksi dengan bawahan/pegawai.
4. Pemimpin melibatkan bawahan/pegawai dalam pengambilan keputusan.

Selanjutnya untuk mengetahui skor responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:



**TABEL 8****Tabel Data Jawaban Responden Terhadap Indikator Perilaku Mendukung**

No	Item-Item Indikator Perilaku Mendukung				Total skor
	1	2	3	4	
1.	2	2	2	2	8
2.	2	2	2	2	8
3.	2	2	1	2	7
4.	3	2	2	2	9
5.	3	3	2	3	11
6.	2	2	1	2	7
7.	3	2	2	2	9
8.	3	3	2	3	11
9.	2	2	2	1	7
10.	3	2	3	3	11
11.	3	3	2	3	11
12.	3	2	3	3	11
13.	2	2	2	1	7
14.	3	2	2	2	10
15.	3	2	2	2	9
16.	3	2	2	3	10
17.	2	2	1	2	7
18.	3	3	2	3	11
19.	2	2	1	2	7
20.	3	3	3	2	11
21.	3	3	2	2	10
22.	2	2	2	3	9
23.	2	3	3	3	11
24.	2	2	2	1	7

Sumber: Data Primer Yang diolah

Indikator dari Perilaku Mendukung mempunyai 4 item, sehingga skor total tertinggi adalah 12 dan skor terendah adalah 4. Adapun pembagian kelas interval untuk mengetahui frekuensi Perilaku Mendukung dari variabel Perilaku Pemimpin berdasarkan ketentuan sebagai berikut:

$$\frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{12 - 4}{3} = 2,67 = 3$$

Sehingga hasil tersebut diperoleh pengelompokan intervalnya adalah sebagai berikut:

- a. Total Skor 4 - 6 : Kategori Rendah
- b. Total Skor 7 - 9 : Kategori Sedang
- c. Total Skor 10 -12 : Kategori Tinggi

Distribusi frekuensi kategori indikator Perilaku Mendukung akan penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

**TABEL 9**  
**Frekuensi Kategori Jawaban Terhadap Indikator Perilaku Mendukung**

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Tinggi	11	45,83
Sedang	13	54,17
Rendah	-	-
Jumlah	24	100

Sumber : Data Primer yang diolah

Memperhatikan tabel frekuensi jawaban diatas, diketahui bahwa dari 24 orang responden, sebanyak 11 orang menyatakan bahwa Perilaku Mendukung Camat Sumbersari Kabupaten Jember adalah tinggi yaitu sebesar 45,83%. Sedangkan sebanyak 13 orang responden menyatakan sedang yaitu sebesar 57,17%.

Setelah diketahui total skor dari masing-masing indikator di atas, kemudian digabung menjadi satu variabel yaitu variabel perilaku kepemimpinan.

**TABEL 10**  
**Total Skor Jawaban Responden Terhadap Variabel Perilaku**  
**kepemimpinan(X)**

No.	Indikator		Total Skor
	Perilaku Mengarahkan	Perilaku Mendukung	
1.	10	8	18
2.	9	8	17
3.	9	7	16
4.	7	9	16
5.	10	11	21
6.	9	7	16
7.	8	9	17
8.	9	11	20
9.	7	7	14
10.	10	11	21
11.	10	11	21
12.	9	11	20
13.	11	7	18
14.	9	10	19
15.	10	9	19
16.	10	10	20
17.	8	7	15
18.	8	11	19
19.	7	7	14
20.	9	11	20
21.	10	10	20
22.	10	9	19
23.	11	11	22
24.	8	7	15

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasar pada tabel di atas, untuk lebih jelasnya dapat diterangkan bahwa untuk variabel X yaitu perilaku pemimpin mempunyai 8 item, sehingga skor total tertinggi adalah 24 dan skor terendah adalah 8. Berdasarkan skor tersebut, kemudian dibagi dalam 3 kelas dengan ketentuan sebagai berikut:

$$\frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{24 - 8}{3} = 5,33 = 5$$

Sehingga hasil tersebut diperoleh pengelompokan intervalnya adalah sebagai berikut:

- a. Total Skor 8 - 13 : Kategori Rendah
- b. Total Skor 14 - 19 : Kategori Sedang
- c. Total Skor 20 - 24 : Kategori Tinggi

Distribusi frekuensi variabel Perilaku kepemimpinan (X) akan penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

**TABEL 11**

**Frekuensi Kategori Jawaban terhadap Perilaku kepemimpinan**

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Tinggi	9	37,5
Sedang	15	62,5
Rendah	-	-
Jumlah	24	100

Sumber : Data Primer yang diolah

Memperhatikan tabel frekuensi jawaban diatas, diketahui bahwa dari 24 orang responden, sebanyak 9 orang menyatakan bahwa Perilaku kepemimpinan Camat Sumbersari Kabupaten Jember adalah tinggi yaitu sebesar 37,5% Sedangkan sebanyak 15 orang responden menyatakan sedang yaitu sebesar 62,5 %.

### **3.3 Variabel Y (Kepuasan Kerja Pegawai)**

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyangkut para karyawan atau pegawai yang memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang dalam pekerjaannya, ini ditunjukkan dalam sikap positif karyawan atau pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya.

Adapun indikator dari kepuasan kerja bawahan/pegawai terdiri dari dua indikator yaitu:

1. Disiplin
2. Moral Kerja

#### **3.3.1 Disiplin**

Disiplin adalah kemampuan pegawai untuk menaati tata tertib yang berlaku, yang meliputi disiplin terhadap kegiatan dan disiplin waktu.

Item-item dari indikator disiplin adalah sebagai berikut:

1. Pegawai datang tepat waktu pada waktu yang telah ditetapkan dalam tata tertib.
2. Pegawai bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.
3. Pegawai selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.
4. Pegawai bersedia menerima sanksi apabila melanggar peraturan yang telah ditetapkan.

Selanjutnya untuk mengetahui skor responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 12

Tabel Data Jawaban Responden Terhadap Indikator Disiplin

No	Item-Item Indikator Disiplin				Total skor
	1	2	3	4	
1.	2	2	3	1	8
2.	2	3	2	2	9
3.	3	3	3	1	10
4.	2	3	2	2	9
5.	3	3	2	3	11
6.	3	3	2	2	10
7.	3	3	2	2	10
8.	2	3	2	2	9
9.	2	2	1	3	8
10.	3	3	3	3	12
11.	3	3	3	2	11
12.	2	3	1	2	8
13.	3	3	3	3	12
14.	2	1	2	2	7
15.	3	3	2	2	10
16.	3	3	2	2	10
17.	2	2	1	2	7
18.	2	3	3	3	11
19.	1	2	2	2	7
20.	3	3	1	2	9
21.	2	3	2	3	10
22.	3	2	1	2	8
23.	3	3	2	3	11
24.	3	2	2	3	10

Sumber: Data Primer Yang diolah

Indikator dari Disiplin mempunyai 4 item, sehingga skor total tertinggi adalah 12 dan skor terendah adalah 4. Adapun pembagian kelas interval untuk mengetahui frekuensi Disiplin dari variabel kepuasan kerja berdasarkan ketentuan sebagai berikut:

$$\frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{12 - 4}{3} = 2,67 = 3$$

Sehingga hasil tersebut diperoleh pengelompokan intervalnya adalah sebagai berikut:

- a. Total Skor 4 - 6 : Kategori Rendah
- b. Total Skor 7 - 9 : Kategori Sedang
- c. Total Skor 10 -12 : Kategori Tinggi

Distribusi frekuensi kategori indikator Disiplin akan penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

**TABEL 13**  
**Frekuensi Kategori Jawaban Terhadap Indikator Disiplin**

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Tinggi	13	54,17
Sedang	11	45,83
Rendah	-	-
Jumlah	24	100

Sumber : Data Primer yang diolah

Memperhatikan tabel frekuensi jawaban diatas, diketahui bahwa dari 24 orang responden, sebanyak 13 orang menyatakan bahwa disiplin pegawai pada Kantor Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember adalah tinggi yaitu sebesar 54,17%. Sedangkan sebanyak 11 orang responden menyatakan sedang yaitu sebesar 45,83%.

### **3.3.2 Moral Kerja**

Moral kerja adalah pegawai selalu bekerja dengan giat dan merasa senang dalam menyelesaikan tugas/pekerjaannya.

Item-item dari indikator Moral kerja adalah sebagai berikut:

1. Pegawai melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan senang hati.
2. Pegawai melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan giat.

Selanjutnya untuk mengetahui skor responden dapat dilihat pada tabel berikut ini.



### 3.3.2 Moral Kerja

Moral kerja adalah pegawai selalu bekerja dengan giat dan merasa senang dalam menyelesaikan tugas/pekerjaannya.

Item-item dari indikator Moral kerja adalah sebagai berikut:

1. Pegawai melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan senang hati
2. Pegawai melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan giat.

Selanjutnya untuk mengetahui skor responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 14

Tabel Data Jawaban Responden Terhadap Indikator Moral Kerja

No.	Item-item indikator Moral Kerja		Total Skor
	1	2	
1.	2	2	4
2.	2	2	4
3.	3	3	6
4.	2	3	5
5.	2	2	4
6.	3	2	5
7.	2	3	5
8.	2	3	5
9.	1	3	4
10.	2	3	5
11.	2	3	5
12.	2	2	4
13.	3	2	5
14.	2	2	4
15.	2	3	5
16.	3	3	6
17.	2	2	4
18.	3	2	5
19.	2	2	4
20.	2	2	4
21.	3	3	6
22.	2	2	4
23.	3	2	5
24.	2	2	4

Sumber: Data primer yang diolah

Indikator dari Moral Kerja mempunyai 2 item, sehingga skor total tertinggi adalah 6 dan skor terendah adalah 2. Adapun pembagian kelas interval untuk mengetahui frekuensi Moral Kerja dari variabel kepuasan kerja berdasarkan ketentuan sebagai berikut:

$$\frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{6 - 2}{3} = 1,33 = 1$$

Sehingga hasil tersebut diperoleh pengelompokan intervalnya adalah sebagai berikut:

- a. Total Skor 2-3 : Kategori Rendah
- b. Total Skor 3-4 : Kategori Sedang
- c. Total Skor 5-6 : Kategori Tinggi

Distribusi frekuensi kategori indikator moral kerja akan penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

**TABEL 15**

**Frekuensi Kategori Jawaban Terhadap Indikator Moral Kerja**

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Tinggi	13	54,17
Sedang	11	45,83
Rendah	-	-
Jumlah	24	100

Sumber : Data Primer yang diolah

Memperhatikan tabel frekuensi jawaban diatas, diketahui bahwa dari 24 orang responden, sebanyak 13 orang menyatakan bahwa moral kerja bawahan/pegawai pada Kantor Kecamatan Summersari Kabupaten Jember adalah tinggi yaitu sebesar 54,17%. Sedangkan sebanyak 11 orang responden menyatakan sedang yaitu sebesar 45,83%.

Setelah diketahui total skor dari masing-masing indikator di atas, kemudian digabung menjadi satu variabel yaitu variabel kepuasan kerja Pegawai.

**TABEL 16**  
**Total Skor Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja**  
**pegawai (Y)**

No.	Indikator		Total Skor
	Disiplin	Moral Kerja	
1.	8	4	12
2.	9	4	13
3.	10	6	16
4.	9	5	14
5.	11	4	15
6.	10	5	15
7.	10	5	15
8.	9	5	14
9.	8	4	12
10.	12	5	17
11.	11	5	16
12.	8	4	12
13.	12	6	17
14.	7	4	11
15.	10	5	15
16.	10	6	16
17.	7	4	11
18.	11	5	16
19.	7	4	11
20.	9	4	13
21.	10	6	16
22.	8	4	12
23.	11	5	16
24.	10	4	14

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasar pada tabel di atas, untuk lebih jelasnya dapat diterangkan bahwa untuk variabel Y yaitu Kepuasan Kerja Bawahan mempunyai 6 item, sehingga skor total tertinggi adalah 18 dan skor terendah adalah 6. Berdasarkan skor tersebut, kemudian dibagi dalam 3 kelas dengan ketentuan sebagai berikut:

$$\frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{18 - 6}{3} = 4$$

Sehingga hasil tersebut diperoleh pengelompokan intervalnya adalah sebagai berikut:

- Total Skor 6 - 9 : Kategori Rendah
- Total Skor 10 - 13 : Kategori Sedang
- Total Skor 14 - 18 : Kategori Tinggi

Distribusi frekuensi variabel Kepuasan Kerja Bawahan (Y) akan penulis sajikan dalam tabel berikut ini:

**TABEL 17**

**Frekuensi Kategori Jawaban Terhadap Kepuasan kerja pegawai**

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Tinggi	15	62,5
Sedang	9	37,5
Rendah	-	-
Jumlah	24	100

Sumber : Data Primer yang diolah

Memperhatikan tabel frekuensi jawaban diatas, diketahui bahwa dari 24 orang responden, sebanyak 15 orang menyatakan bahwa Kepuasan kerja bawahan/pegawai pada Kantor Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember adalah tinggi yaitu sebesar 62,5% Sedangkan sebanyak 9 orang responden menyatakan sedang yaitu sebesar 37,5 %

## BAB V PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan interpretasi data dan analisa data, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil perhitungan untuk menjawab rumusan masalah yang pertama yaitu mengenai seberapa tinggi perilaku kepemimpinan, menunjukkan angka atau nilai prosentase sebesar 75,81% yang berarti termasuk kategori tinggi. Tingginya tingkat prosentase perilaku kepemimpinan tercermin dari pola perilaku mengarahkan sebesar 75,59% dan pola perilaku mendukung sebesar 76,04%.
2. Dari hasil perhitungan untuk menjawab rumusan masalah yang kedua yaitu mengenai seberapa tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai, menunjukkan angka atau nilai prosentase sebesar 78,3% yang berarti termasuk kategori tinggi. Tingginya tingkat prosentase kepuasan kerja bawahan dapat dilihat dari disiplin sebesar 78,82% dan moral kerja sebesar 77,78 %.
3. Dari hasil perhitungan untuk menjawab rumusan masalah yang ketiga yaitu untuk mengetahui apakah ada hubungan antara perilaku kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai di kantor Kecamatan Summersari Kabupaten Jember, maka hasil perhitungan korelasi rank spearman antara Variabel Perilaku Kepemimpinan(X) dengan variabel Kepuasan kerja bawahan(Y) diperoleh nilai sebesar 0,464, sedangkan harga kritisnya untuyk taraf kepercayaan sebesar 95% pada  $N=24$  adalah sebesar 0,343 ( $0,464 > 0,343$ ) berarti  $r_s$  lebih besar dibandingkan harga kritisnya, dengan demikian dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara perilaku kepemimpinan Camat Summersari dengan kepuasan kerja bawahan di kantor kecamatan Summersari Kabupaten Jember.
4. Untuk mengetahui tingkat signifikan maka nilai  $r_s$  diuji kembali dengan uji  $t_{test}$ . Dari uji  $t_{test}$  ini diperoleh nilai  $t$  sebesar 2,457 maka jika dibandingkan dengan nilai kritis pada  $t_{test}$  dengan  $df= 22$  ( $N-2$ ) pada taraf kepercayaan 95%

atau taraf signifikan 0,05 sebesar 1,717 nilai  $t_{\text{test}} >$  nilai  $t$  tabel. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara perilaku kepemimpinan (Camat) dengan kepuasan kerja bawahan pada Kantor Camat Sumbersari Kabupaten Jember.

Dengan demikian Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ) dapat diterima, yaitu bahwa:  
"Ada Hubungan Antara Perilaku Kepemimpinan Camat Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember".

## 5.2 Saran

Mengacu pada kesimpulan yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara perilaku kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai di kantor kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Pada dasarnya perilaku kepemimpinan Camat yang tinggi menunjukkan kepuasan kerja bawahan yang tinggi pula, maka penerapan perilaku kepemimpinan yang berorientasi mengarahkan dan mendukung bawahan akan lebih tepat diterapkan sehingga tujuan organisasi akan tercapai.
2. Pemimpin dalam hal ini Camat diharapkan mampu memahami situasi dan kondisi yang dihadapi oleh pegawai dan juga memperhatikan serta paham terhadap kebutuhan dan keinginan pegawai sehingga kepuasan kerja pegawai akan meningkat yang mengakibatkan membaiknya kinerja organisasi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P dan Ninik Widiyanti, 1993, *Psikologi Dalam Perusahaan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Mohammad, 1982, *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty.
- Gibson, Ivancevich, Donnely, Alih Bahasa: Agus Darma, 1995, *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*, Jakarta: Erlangga.
- Hadi, Sutrisno, 1995, *Metodologi Research Untuk Penulisan Paper, Skripsi, Thesis dan Disertasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, Tani Hani, 1998, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFF.
- Hasibuan, Malayu SP, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Mas Agung
- Hendarto, Hen, 1986, *Manajemen Personalia*, Bandung: Alumni.
- Hersey, Paul Dan Kenneth Blanchard, Alih Bahasa: Agus Darma, 1995, *Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan sumberdaya Manusia*, Jakarta: Erlangga.
- Indrawijaya, Adam, 1986, *Perilaku Organisasi*, Bandung: Sinar Baru.
- Kartono, Kartini, 1998, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Koentjaraningrat, 1986, *Metode-metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta: Gramedia.
- Nawawi, H. Hadari, 2000, *Manajemen Strategik*, Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Nitiscmo, Alex S, 1988, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, 2000, *Manajemen SumberDaya Perusahaan*, Jakarta: Gramedia.
- Nazir, 1999, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Marzuki, 1982, *Metodologi Riset*, Bagian Penelitian Fak. Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta
- Moenir, AS, 1983, *Tata Laksana (Manajemen) Perkantoran dan Penerapannya*, Jakarta: Pradya Paramita.



- Robbin, Stephan P, Alih Bahasa: Handayana Pujaatmaka dan Triyana Iskandariyah. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, 1996, Jakarta : Prehallindo.
- Syafi'i, Imam, 1994, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta, Karya Grafika
- Siagian, Sondang P, 1990, *Filsafat Administrasi*: Jakarta Gunung Agung.
- Siagian, Sondang P, 1991, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang P, 1993, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku organisasi*, Jakarta Gunung Agung.
- Siegel, Sidney, Alih Bahasa: Zanzawi Sayuti dan Landung Simatupang, 1997, *Statistik Non Parametrik Untuk Ilmu-ilmu Sosial*, Jakarta: Gramedia.
- Silalahi, Ulbert. 1999, *Studi Tentang Ilmu Administrasi: Konsep, Teori dan Dimensi*, Bandung: Sinar Baru Algesindo
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi, 1989, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES
- Siswanto, Bedjo, 1989, *Manajemen Tenaga Kerja*, Jakarta: Balai Aksara.
- Sriyadi, 2001, Bosan. *Warta Pengabdian No 25 Tahun XIII*
- Steers, Richard M. Alih Bahasa : Magdalena Jamin, 1985, *Efektivitas Organisasi*, Jakarta: Erlangga.
- Sugiono, 2000, *Metode Penelitian Administarsi*, Bandung : Alfabet
- Sujak, Abi, 1990, *Kepemimpinan Manager*, Jakarta : Rajawali
- Supranto, J, 1986, *Metodologi Research dan Aplikasinya dalam Riset Pemasaran*, Yogyakarta: karya Pustaka.
- Surachmad, Winarno, 1990, *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Teknik*, Bandung: Transito.
- Sutarto, 1995, *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*, Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Thoha, Miftah, 1990, *Kepemimpinan Dalam Manajemen: suatu pendekatan Perilaku*, Jakarta: Raja Grafindo Press.

- Thoah, Miftah, 1998, *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: Gramedia.
- Ijokrowinoto, M, 1981, *Tahap-Tahap Penelitian Sosial*, Yogyakarta: Lembaga Pendidikan Doktor.
- Wexley dan Gary Yukl, Alih Bahasa: Moh. Shobaruddin, 1995, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Yukl, Gary, Alih Bahasa: Jusuf Udayana, 1994, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Jakarta: Prehallindo.



## DAFTAR KUESIONER

### Hubungan Perilaku kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja Pegawai

#### I. Identitas Peneliti

Nama : Rouf Tamami  
NIM : 97-1087  
Jurusan : Ilmu Administrasi  
Progran Studi : Adimistrasi negara  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Alamat : Jl. KH Shiddiq 201 Jember.

#### II. Pengantar

Dalam rangka menyelesaikan pendidikan strata satu (SI) pada jurusan Ilmu administrasi, Progran Studi Adimistrasi negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember, penulis melaksanakan penelitian sebagai bentuk tugas dan kewajiban yang harus dilakukan. Secara akademik penelitian ini bertujuan untuk membuktikan apakah ada hubungan Perilaku kepemimpinan dengan kepuasan kerja bawahan/pegawai di Kantor Camat Sumbersari.

Dalam rangka memenuhi tujuan tersebut, kami mohon hormat kesediaan bapak/ibu untuk membantu dengan mengisi daftar pertanyaan yang penulis ajukan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dan kerahasiaan jawaban yang diberikan akan kami jaga sepenuhnya. Perlu diketahui bahwa penelitian ini hanya semata-mata sebagai penyusunan skripsi, dengan demikian tidak ada sangkut pautnya dengan urusan kepegawaian bapak/ibu sekalian.

Akhirnya atas kesediaan bapak/ibu dalam menjawab pertanyaan ini saya sampaikan terima kasih.

Hormat saya,

Rouf Tamami

## DAFTAR KUESIONER

### Hubungan Perilaku kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja Pegawai

#### I. Identitas Peneliti

Nama : Rouf Tamami  
NIM : 97-1087  
Jurusan : Ilmu Administrasi  
Progran Studi : Adimistrasi negara  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Alamat : Jl. KH Shiddiq 201 Jember.

#### II. Pengantar

Dalam rangka menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada jurusan Ilmu administrasi, Progran Studi Adimistrasi negara,pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember, penulis melaksanakan penelitian sebagai bentuk tugas dan kewajiban yang harus dilakukan. Secara akademik penelitian ini bertujuan untuk membuktikan apakah ada hubungan Perilaku kepemimpinan dengan kepuasan kerja bawahan/pegawai di Kantor Camat Sumbersari.

Dalam rangka memenuhi tujuan tersebut, kami mohon hormat kesediaan bapak/ibu untuk membantu dengan mengisi daftar pertanyaan yang penulis ajukan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dan kerahasiaan jawaban yang diberikan akan kami jaga sepenuhnya. Perlu diketahui bahwa penelitian ini hanya semata-mata sebagai penyusunan skripsi, dengan demikian tidak ada sangkut pautnya dengan urusan kepegawaian bapak/ibu sekalian.

Akhirnya atas kesediaan bapak/ibu dalam menjawab pertanyaan ini saya sampaikan terima kasih.

Hormat saya,

Rouf Tamami

### III. Identitas Responden

Nomor urut : .....

Nama : .....

#### Petunjuk Pengisian

Berilah tanda silang (X) pada pilihan yang bapak/ibu anggap sesuai pada daftar pertanyaan berikut ini:

#### Daftar Pertanyaan

##### 1. Variabel perilaku kepemimpinan (X)

###### 1.2 Perilaku Mengarahkan

- a. Apakah Pemimpin menetapkan tugas atau pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh Bapak/ibu ?  
a. Selalu    b.kadang-kadang    c.tidak pernah
- b. Apakah Pemimpin memberitahukan kepada bapak/ibu kapan tugas atau pekerjaan tersebut dilaksanakan ?  
a. Selalu    b kadang-kadang    c.tidak pernah
- c. Apakah pemimpin memberitahukan dimana tugas atau pekerjaan tersebut bapak/ibu laksanakan ?  
a. Selalu    b.kadang-kadang    c.tidak pernah
- d. Apakah pemimpin memberitahukan tentang cara pelaksanaan tugas atau pekerjaan bapak/ibu ?  
a. Selalu    b kadang-kadang    c.tidak pernah

###### 1.2 Perilaku Mendukung

- a. Apakah Pemimpin bersedia menerima masukan dari bapak/ibu demi kebaikan organisasi ?  
a. Selalu    b kadang-kadang    c.tidak pernah
- b. Apakah pemimpin memberikan dukungan kepada bapak/ibu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan ?  
a. Selalu    b.kadang-kadang    c.tidak pernah

- c. Apakah pemimpin berusaha membina hubungan dengan jalan berinteraksi dengan bapak /ibu ?  
a. Selalu      b.kadang-kadang      c.tidak pernah
- d. Apakah pemimpin melibatkan Bapak/ibu dalam proses pengambilan keputusan ?  
a. Selalu      b.kadang-kadang      c.tidak pernah

## II. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

### 2.1 Disiplin

- a. Apakah Bapak/ibu selalu datang ke kantor tepat pada waktu yang telah ditetapkan dalam tata tertib ?  
a. Selalu      b.kadang-kadang      c.tidak pernah
- b. Apakah Bapak/ibu dalam melaksanakan tugas pekerjaan selalu sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan ?  
a. Selalu      b.kadang-kadang      c.tidak pernah
- c. Apakah Bapak/ibu selalu bertanggung jawab atas semua pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tugas bapak/ibu ?  
a. Selalu      b.kadang-kadang      c.tidak pernah
- d. Apakah Bapak/ibu bersedia di kenai sanksi apabila melakukan kesalahan atau penyimpangan terhadap aturan dalam pelaksanaan tugas/pekerjaan ?  
a. Selalu      b.kadang-kadang      c.tidak pernah

### 2.2 Moral kerja

- a. Apakah Bapak/ibu melakukan tugas atau pekerjaan yang menjadi tugas bapak/ibu dengan perasaan senang ?  
a. Selalu      b.kadang-kadang      c.tidak pernah
- b. Apakah Bapak/ibu melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan giat dan tekun ?  
a. Selalu      b.kadang-kadang      c.tidak pernah

Tabel B. Tabel Harga-harga Kritis t\*)

df	Tingkat signifikansi untuk tes satu-sisi					
	.10	.05	.025	.01	.005	.0005
	Tingkat signifikansi untuk tes dua-sisi					
	.20	.10	.05	.02	.01	.001
1	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657	636.619
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	31.598
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	12.941
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	8.610
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	6.859
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	5.959
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	5.405
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	5.041
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	4.781
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	4.587
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	4.437
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	4.318
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	4.221
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	4.140
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	4.073
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	4.015
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	3.965
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	3.922
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	3.883
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	3.850
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	3.819
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	3.792
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	3.767
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	3.745
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	3.725
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	3.707
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	3.690
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	3.674
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	3.659
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	3.646
40	1.303	1.684	2.031	2.423	2.704	3.551
50	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	3.460
20	1.289	1.658	1.980	2.358	2.617	3.373
∞	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576	3.291

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

Tabel P. Tabel Harga-harga Kritis  $r_s$  Koefisien Korelasi Ranking Spearman\*)

N	Tingkat Signifikansi (tes satu-sisi)	
	.05	.01
4	1.000	
5	.900	1.000
6	.829	.943
7	.714	.893
8	.643	.833
9	.600	.783
10	.564	.740
12	.506	.712
14	.456	.645
16	.425	.601
18	.399	.564
20	.377	.534
22	.359	.508
24	.343	.485
26	.329	.465
28	.317	.445
30	.306	.432

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





DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS JEMBER  
LEMBAGA PENELITIAN

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

Nomor : 153 /J25.3.1/PL.5/2005  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan Ijin melaksanakan Penelitian

14 Februari 2005

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

J E M B E R

Memperhatikan surat pengantar dari Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember No. 0507/J25.1.2/PL.5/2005 tanggal 08 Pebruari 2005, perihal ijin penelitian mahasiswa :

Nama / NIM : ROUF TAMAMI / 97 - 1087  
Fakultas/Jurusan : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik / Ilmu Administrasi Negara  
Alamat : Jl. KH. Siddiq 201 Jember  
Judul Penelitian : Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Kepuasan Kerja Bawahan (Suatu Studi Di Kantor Camat Sumbersari Kabupaten Jember)  
Lokasi : Kantor Camat Sumbersari Kabupaten Jember  
Lama Penelitian : 1 (satu) bulan

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

Demikian atas kerjasama dan bantuan Saudara disampaikan terma kasih.

Ketua,  
  
Prof. Dr. Kusno, DEA, Ph.D.  
131 592 357

Tembusan Kepada Yth. :

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



# PENERINTAH KABUPATEN JEMBER

## BADAN KESATUAN BANGSA DAN LINMAS

Jalan Letjen S Parman No 89 ☎ 337853 Jember

Jember, 16 Pebruari 2005

Nomor : 072/65/436.46/2005  
Sifat : Penting.  
Lampiran : -  
Perihal : IJIN PENELITIAN

KEPADA  
Yth. Sdr. Camat Sumbersari

DI  
SUMBERSARI

Dasar : Peraturan Daerah Kabupaten Jember No. 33 Tahun 2003, Serta Memperhatikan Surat Dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik / Ilmu Administrasi Negara, Universitas Jember, tanggal 14 Pebruari 2005 No. 153/J25.3.1/PL.5/2005 Perihal permohonan ijin Melaksanakan Penelitian

Sehubungan dengan hal tersebut diatas apabila tidak mengganggu kewenangan dan ketentuan yang berlaku di lingkungan instansi saudara, maka demi kelancaran serta kemudahan dalam pelaksanaan kegiatan dimaksud, diminta kepada saudara untuk memberikan Data/Keterangan seperlunya kepada :

Nama : ROUF TAMAMI / NIM 97-1087  
Alamat : JL KH SIDDIQ NO 201 JEMBER  
Pekerjaan : MAHASISWA FAK. ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK/ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
Keperluan : MELAKSANAKAN PENELITIAN  
Materi/Judul : PENGARUH PERILAKU PEMIMPIN TERHADAP KEPUASAN KERJA BAWAHAN ( SUATU STUDI DI KANTOR CAMAT SUMBERSARI KABUPATEN JEMBER )  
Anggota : -  
Waktu : 16 FEBRUARI s/d 16 MARET 2005

Demikian atas perhatian dan bantuannya disampaikan terimakasih.

An. KEPALA BAKESBANG DAN LINMAS  
KABUPATEN JEMBER

Kabag. TU



Tembusan : Kepada Yth,  
1. Sdr. Rektor Universitas Jember di Jember  
2. Sdr. Yang bersangkutan.




PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER  
KECAMATAN SUMBERSARI  
JL. SRIWIJAYA NO. 21 TELEPON 321013 JEMBER

SURAT KETERANGAN

Nomer .. 072/140/1436.536/p005

Yang bertanda tangan dibawah ini, Sekretaris Kecamatan Summersari Kabupaten Jember menerangkan dengan sebenar-benarnya bahwa :

Nama	: ROUF TAMAMI	 Bina UPI Perpustakaan UNIVERSITAS JEMBER
NIM	: 97 - 1037	
Alamat	: Jl. KH. Shidiq 201 Jember	
Pekerjaan	: Mahasiswa IISIP Universitas Jember	
Kepentingan	: Melaksanakan Penelitian	
Judul	: " PENGARUH PERILAKU PEMIMPIN TERHADAP KEPUASAN KERJA BAWAHAN " ( Suatu Study di Kantor Kecamatan Summersari Kabupaten Jember )	
Waktu	: Tanggal 16 Februari 2005 s/d tanggal 16 maret 2005	

Telah selesai melaksanakan Penelitian di Kantor Kecamatan Summersari Kabupaten

Jember

Demikian untuk menjadikan periksa

