

HUBUNGAN PERILAKU PEMIMPIN DENGAN KINERJA PEGAWAI
DI KANTOR DINAS KESEJAHTERAAN SOSIAL
KABUPATEN JEMBER

(Studi tentang Hubungan Perilaku Kepemimpinan Situasional)

S K R I P S I



Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu (S-1)
Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

Asal:	Hadiah	Klass
Terima:	ambeliza	351.1
Oleh:	No. Induk: 1475	PRA
KLASIR / PEYALIN:	idaw	h.

Adi Drasetyo

NIM : 980910201147

Pembimbing

Dra. Irti Wasiati, MM

Dra. Nasikah Hadi

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER

2002

PENGESAHAN

Telah dipertahankan dan diterima didepan Team Penguji Skripsi
untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh Gelar Srata Satu (S1)
Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Jember

Pada

Hari : Senin, 24 Juni 2002

Jam : 10.00 WIB – selesai

Team Penguji

Ketua

Drs. H. Abdul Kholik A, Msi

NIP : 131 832 305

Sekretaris

Dra. Inti Wasiati, MM

NIP : 130 808 982

Anggota :

1. Drs. H. Abdul Kholik A, Msi
2. Dra. Inti Wasiati, MM
3. Dra. Nasikah Hadi
4. Prof. Dr. Toekidjan PS.
5. Drs. RK. Widjadi, SU

Mengetahui,

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Jember

Dekan



Drs. H. Moch. Toerki

NIP : 130 524 832

MOTTO

“Satu orang yang sungguh tahu bagaimana caranya memimpin adalah lebih berharga daripada seratus orang yang sekedar belajar kepemimpinan”

(Blaine Lee)

“Komandan haruslah bijak, dapat dipercaya, baik hati, berani dan tegas”

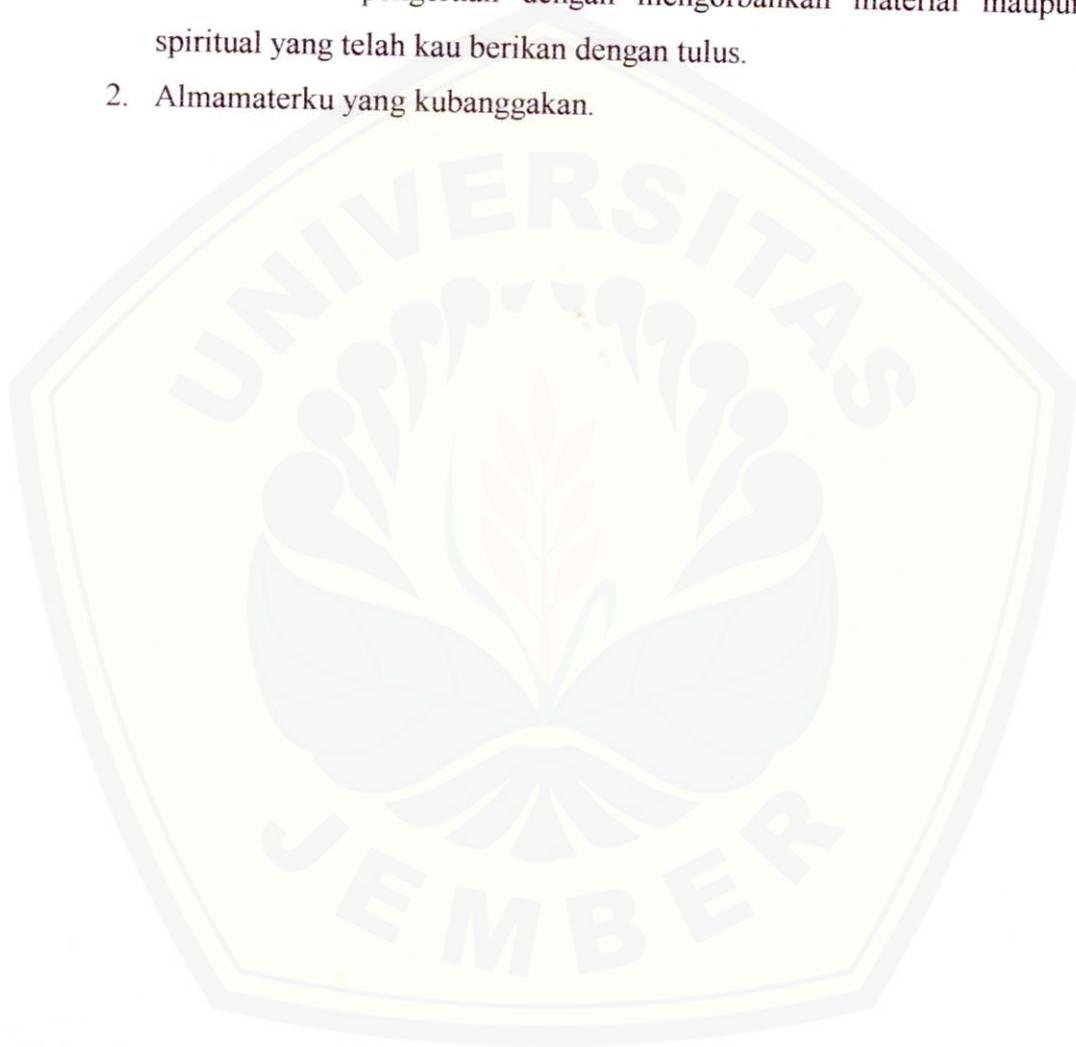
(Sun Tzu)



PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya sederhana ini untuk:

1. Kedua orang tuaku, kedua kakakku (Mbak Harti dan Mbak Sri), keluarga besar Somodiwiryono dan Jaya Mukidi, terima kasih atas toleransi dan pengertian dengan mengorbankan material maupun spiritual yang telah kau berikan dengan tulus.
2. Almamaterku yang kubanggakan.



KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufik dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “Hubungan Perilaku Pemimpin dengan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Jember”. Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember.

Banyak pihak telah memberikan sumbangan baik pikiran maupun tenaga pada proses penulisan ini. Untuk itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tuaku, Bapak Bagijo dan Ibu Misini, terima kasih atas segala bimbingan, do'a dan kasih sayang yang senantiasa mengalir tiada pernah kering.
2. Dra. Inti Wasiati, MM selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan kesabaran memberi bimbingan kepada penulis.
3. Dra. Nasikah Hadi selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingannya sampai skripsi ini terselesaikan.
4. Drs. H.M Toerki, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
5. Drs. Mud'har, selaku ketua Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
6. Drs. H. Boediyono, Msi selaku ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
7. Drs. RK. Widjadi, SU selaku Dosen Wali penulis, terima kasih atas toleransi dan kesabarannya membimbing selama kuliah.
8. Segenap Civitas Akademika di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

9. Drs. Andreyanto, sebagai penghubung pada Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Jember.
10. Paman Pras dan Tante Anita, sebagai donatur finansial selama penulis menempuh studi.
11. Teman-temanku satu angkatan Administrasi Negara 98 yang tak mungkin kulupakan persahabatannya Lu'man, Jafar, Don't, Dang, Peng, Kris & Lis-Ti, dan masih banyak lagi yang tak mungkin kusebutkan satu-persatu.
12. Teman-teman kost"-an Bangka VI/8, Kutrek, Brudin, Ketum, Gandos, Pak Rebo, Joyo Togel, Kenif, Pak le', Pendi'. Sobatku Chimo, matur suwun atas persahabatan dan keceriaan yang tercipta ditengah kesedihan.
13. Buat I Wahyu P yang telah memberi kenangan irama dalam detak jantung setiap waktu yang tak akan pernah aku lupakan, terima kasih atas senyumannya.

Jember, Juni 2002

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Pengesahan.....	ii
Halaman Motto.....	iii
Halaman Persembahan.....	iv
Kata Pengantar.....	v
Daftar Isi.....	vii
Daftar Tabel.....	ix
Daftar Gambar.....	xi
Daftar Lampiran.....	xii
I. PENDAHULUAN.....	
1.1 Latar Belakang.....	
1.2 Perumusan Masalah.....	
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	
1.4 Kerangka Teori.....	
1.5 Konsepsi Dasar.....	
1.5.1 Konsep Perilaku Pemimpin Kepemimpinan.....	
1.5.2 Konsep Kinerja Pegawai.....	
1.6 Hipotesis.....	
1.7 Definisi Operasional.....	
1.7.1 Variabel Perilaku Pemimpin.....	
1.7.2 Variabel Kinerja Pegawai.....	
1.8 Metode Penelitian.....	
1.8.1 Penentuan Populasi.....	
1.8.2 Metode Penentuan Sampel.....	
1.8.3 Metode Pengumpulan Data.....	
1.8.4 Metode Analisi Data.....	

II.	DESKRIPSI DAERAH PENELITIAN.....	
2.1	Pengantar.....	
2.2	Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Kewenangan.....	
2.3	Struktur Organisasi.....	
2.3.1	Bagian Tata Usaha.....	
2.3.2	Sub Dinas Bina Swadaya Sosial.....	
2.3.3	Sub Dinas Rehabilitasi Sosial.....	
2.3.4	Sub Dinas Bantuan dan Perlindungan Sosial.....	
2.3.5	Kelompok Jabatan Fungsional.....	
2.3.6	Unit Pelaksana Teknis.....	
2.4	Tata Kerja.....	
2.5	Keadaan Pegawai.....	
III.	PENYAJIAN DATA VARIABEL PENELITIAN.....	
3.1	Pengantar.....	
3.2	Variabel Pengaruh (X) Perilaku Pemimpin.....	
3.3	Variabel Terpengaruh (Y) Kinerja Pegawai.....	
IV.	ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA	
4.1	Pengantar.....	
4.2	Penentuan Nilai Rank.....	
4.2.1	Variabel Perilaku Pemimpin.....	
4.2.2	Variabel Kinerja Pegawai.....	
4.3	Perhitungan Korelasi.....	
V.	SIMPULAN DAN SARAN	
5.1	Kesimpulan.....	
5.2	Saran.....	

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

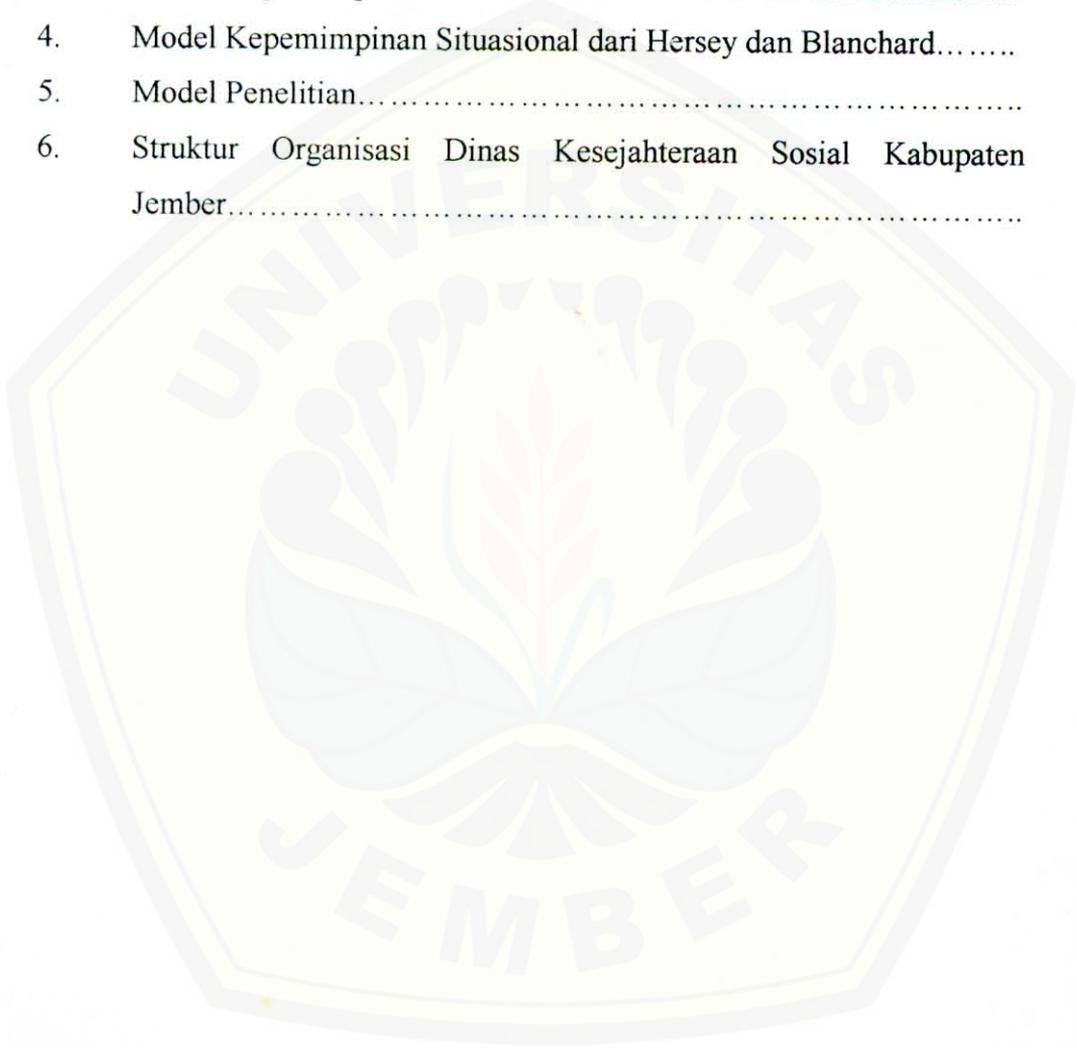
Tabel	Hal.
1. Kegiatan Rapat antara Kepala Dinas dengan Pegawai Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Jember.....	
2. Absensi Pegawai dalam mengikuti rapat-rapat dinas yang dilaksanakan di Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Jember Periode Bulan September sampai dengan Bulan Desember tahun 2001.....	
3. Realisasi Rencana dan program Kerja Pegawai di Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kab. Jember Bulan September sampai dengan Bulan Desember Tahun 2001.....	
4. Instrumen untuk mengukur perilaku tugas.....	
5. Instrumen untuk mengukur perilaku hubungan.....	
6. Jumlah populasi penelitian.....	
7. Penyebaran sampel penelitian.....	
8. Data pegawai berdasarkan pangkat dan golongan.....	
9. Data pegawai berdasarkan jenjang pendidikan.....	
10. Data pegawai berdasarkan bagian.....	
11. Data berdasarkan skor dari indikator perilaku tugas.....	
12. Data berdasarkan skor dari indikator perilaku hubungan.....	
13. Data Kategori jawaban responden terhadap variabel perilaku pemimpin.....	
14. Frekuensi kategori jawaban responden terhadap indikator perilaku tugas dan perilaku hubungan.....	
15. Data berdasarkan skor dari indikator kualitas pekerjaan.....	
16. Data berdasarkan skor dari indikator kuantitas pekerjaan.....	
17. Data kategori jawaban responden terhadap variabel kinerja pegawai.....	
18. Frekuensi kategori jawaban responden terhadap indikator kualitas	

- pekerjaan dan kuantitas pekerjaan.....
19. Persiapan untuk mencari nilai rank dari variabel perilaku pemimpin ..
 20. Persiapan untuk mencari nilai rank dari variabel kinerja pegawai.....
 21. Mencari korelasi variabel perilaku pemimpin dan variabel kinerja pegawai.....



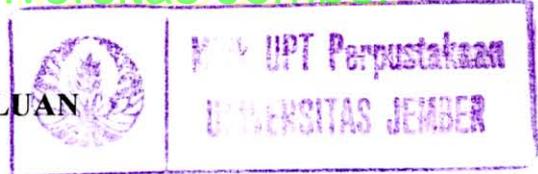
DAFTAR GAMBAR

Gambar	Hal.
1. Model Kepemimpinan Kontingensi dari Fiedler.....	
2. Model Kepemimpinan Path-Goal dari Evans dan House.....	
3. Model Kepemimpinan Kontinum dari Tannenbaum dan Schimdt....	
4. Model Kepemimpinan Situasional dari Hersey dan Blanchard.....	
5. Model Penelitian.....	
6. Struktur Organisasi Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Jember.....	



DAFTAR LAMPIRAN

1. Daftar kuesioner tentang pengaruh perilaku pemimpin terhadap kinerja pegawai
2. Permohonan ijin penelitian dari Lembaga Penelitian Universitas Jember
3. Permohonan ijin penelitian dari Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat
4. Surat keterangan telah melakukan penelitian dari Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Jember
5. Tabel harga kritis koefisien korelasi rank spearman
6. Tabel nilai distribusi t



I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perubahan lingkungan global yang terus terjadi dan cepat sebagai akibat kemajuan teknologi dan informasi akan berpengaruh terhadap pertumbuhan organisasi di Indonesia. Hal ini sangat tergantung pada ketrampilan dan kecekatannya dalam beradaptasi dengan waktu yang semakin cepat. Perubahan lingkungan yang demikian dinamik telah memaksa berbagai jenis organisasi untuk melakukan perubahan dalam struktur, kultur dan sistem organisasi, baik organisasi/institusi bisnis maupun dalam institusi pemerintahan.

Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Jember sebagai institusi pemerintahan yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 26 Tahun 2000 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Jember sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 72 Tahun 2000 merupakan unsur Pelaksana Pemerintah Daerah yang mempunyai tugas pokok untuk menyelenggarakan kewenangan Pemerintah Kabupaten Jember di bidang Kesejahteraan Sosial. Dinas ini memegang peranan yang sangat berat karena secara langsung berkaitan dengan upaya meningkatkan penyelenggaraan pemerintah pelaksana pembangunan dan pembinaan pelayanan masyarakat khususnya di bidang kesejahteraan sosial.

Dinas Kesejahteraan Sosial itu sendiri merupakan wujud organisasi, dimana pengertian organisasi menurut Siagian (1989:7) sebagai berikut.

Setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan dimana terdapat seseorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan sekelompok orang yang disebut bawahan.

Berpijak dari pendapat diatas, berarti organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan. Berdasarkan sifatnya, organisasi cenderung merupakan suatu kesatuan yang kompleks, yang berusaha mengalokasikan sumber daya yang ada

secara rasional demi tercapainya tujuan. Namun dalam kehidupan sehari-hari sering pula menemui adanya organisasi yang besar dan kompleks, yang dalam mengalokasikan sumber daya yang ada guna mencapai tujuannya kurang efektif dan efisien. Agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif maka kondisi ini juga tidak terlepas dari keberhasilan anggota organisasi didalam mengemban tugasnya masing-masing seperti yang dikehendaki. Harapan mengenai hal ini telah dikemukakan oleh Thoha (1986:33) bahwa, "Setiap anggota organisasi diharapkan dapat bekerja secara lebih efektif sesuai dengan tugas pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya".

Hal tersebut mengandung pengertian bahwa dalam diri anggota tersebut terdapat suatu potensi yang sedapat mungkin didayagunakan secara efektif guna keberhasilan organisasi. Demikian pula di Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Jember, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, karyawan atau pegawai memberikan sumbangannya pada organisasi dengan melaksanakan tugas pekerjaannya.

Berdasarkan pada hal tersebut maka pencapaian tujuan organisasi Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupataen Jember juga tidak terlepas dari kinerja yang dilakukan oleh bawahan ataupun karyawannya. Berdasarkan kondisi ini, dapat dikatakan bahwa faktor utama yang sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuan adalah adanya kinerja pegawai/bawahan dalam organisasi atau lazimnya disebut kinerja pegawai. Tinggi rendahnya kinerja akan berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Sehubungan dengan kinerja yang disebutkan diatas, Moenir (1983:76) mengemukakan bahwa, "Kinerja adalah sebagai hasil kerja seseorang pada kesatuan waktu atau ukuran tertentu". Berdasarkan keterangan tersebut dapat dimengerti bahwa kinerja yang dilakukan oleh karyawan dapat dikatakan tinggi apabila hasil yang dicapai karyawan atau pegawai sesuai dengan ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Pada dasarnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti yang dikemukakan oleh Robbins (1996:283) sebagai berikut, "Kemampuan intelektual dan kemampuan yang relevan dengan tugas, ukuran kelompok, tipe

tugas yang dikerjakan, perilaku pemimpin dan tingkat konflik di dalam kelompok akan mempengaruhi kinerja”.

Dalam penelitian ini, penulis memfokuskan pada salah satu faktor yaitu perilaku pemimpin. Alasan penulis hanya memfokuskan pada perilaku pemimpin karena upaya meningkatkan kinerja pegawai erat kaitannya dengan perilaku pemimpin. Perilaku pemimpin merupakan faktor dominan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dominannya faktor perilaku pemimpin disebabkan karena yang menjadi obyek penelitian adalah pegawai. Dimana pegawai adalah merupakan sumber daya manusia yang penting dalam suatu organisasi sehingga pegawai perlu diarahkan dan didorong untuk meningkatkan kemampuan dan kesadaran atau moralitas pegawai dalam kaitannya dengan tugas pekerjaan yang diembannya, seperti dikatakan Mitfah Thoha (1990:12) bahwa:

Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh pemimpin. Pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan suatu pekerjaan. Dengan demikian apakah kegiatan-kegiatan yang ada dalam organisasi dapat berjalan dengan lancar, para pegawai melaksanakan tugas dengan baik, penuh kesanggupan sehingga dapat mencapai sasaran yang telah ditentukan atau justru malah sebaliknya, semua ini sangat tergantung dari bagaimana cara pemimpin dalam mengarahkan bawahannya.

Selanjutnya Robbins (1996:333) mengatakan bahwa, ”Kinerja tinggi memerlukan perilaku pemimpin untuk memberikan fokus dan pengarahan”. Dalam persoalan ini pemimpin mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap berakhirnya tugas-tugas yang dilakukan oleh para pegawai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Jadi pada dasarnya perilaku pemimpin mempunyai hubungan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Untuk selanjutnya yang penulis maksudkan sebagai perilaku pemimpin adalah perilaku Kepala Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Jember.

Kepemimpinan merupakan pegangan pemimpin dalam mempengaruhi pegawai yang dilakukan dengan mengkoordinasikan situasi kerja, memberikan pengarahan, pengendalian, menetapkan batas waktu penyelesaian tugas, pemberian dukungan, komunikasi, interaksi dan pembagian tugas untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya melalui rapat.

Tabel dibawah ini menunjukkan kegiatan rapat yang dilakukan Kepala Dinas dengan pegawai.

Tabel 1. Kegiatan Rapat antara Kepala Dinas dengan Pegawai di Dinas Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Jember Periode Bulan September sampai dengan Bulan Desember Tahun 2001

No	Bulan	Target	Realisasi (perbulan)	Prosentase	Rata-rata
1	September	4	4	100%	81,25%
2	Oktober	4	3	75%	
3	Nopember	4	2	50%	
4	Desember	4	4	100%	

Sumber : Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Jember, diolah tahun 2002

Dalam tabel tersebut diatas, kolom bulan menunjukkan bahwa data tersebut diambil dalam waktu 4 bulan yaitu terhitung dari bulan September sampai dengan bulan Desember tahun 2001. Kolom target menjelaskan jumlah tugas yang harus diselesaikan setiap pegawai. Pada kolom realisasi menunjukkan kenyataan yang terjadi. Kolom prosentase merupakan perbandingan antara realisasi dengan target yang telah ditentukan. Kolom rata-rata menunjukkan perilaku pemimpin dalam mempengaruhi pegawai untuk melaksanakan tugas yang dibebankan padanya. Nilai rata-rata tersebut diperoleh dari jumlah seluruh prosentase dibagi dengan jumlah bulan.

Setelah dilakukan perhitungan, selanjutnya membagi total prosentase dalam tiga kategori yaitu rendah, sedang dan tinggi. Dapat diketahui bahwa total skor terendah adalah 50,0% dan total skor tertingginya adalah 100,0%, sehingga perhitungan kategoriannya adalah

$$= \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{100\% - 50,0\%}{3} = 16,7\%$$

(Hadi, 1984:212)

Sehingga pengkategorianya adalah prosentase antara 50,0% sampai dengan 66,7% dikategorikan rendah, prosentase antara 66,8% sampai dengan 83,4% dikategorikan sedang dan prosentase antara 83,5% sampai dengan 100%

dikategorikan tinggi. Dari uraian tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa pemimpin (Kepala Dinas) terlibat dalam kegiatan kelompok, koordinasi situasi kerja, memberikan pengarahan, pengendalian, menetapkan batas waktu penyelesaian tugas, pemberian dukungan, komunikasi, interaksi dan pembagian tugas untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas rata-rata setiap bulan dilakukan dengan prosentase 81,25% yang menunjukkan kategori sedang. Dari tabel tersebut perilaku pemimpin menunjukkan kategori sedang sehingga pemimpin dituntut untuk memenuhi berbagai situasi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Walaupun demikian kegiatan tersebut harus lebih ditingkatkan lagi dalam rangka menjalin komunikasi antara pemimpin dengan pegawai agar pelaksanaan tugas pegawai dapat meningkat.

Perilaku pemimpin dalam mempengaruhi aktivitas pegawainya akan dipengaruhi oleh situasi organisasi, dalam hal ini adalah kematangan pegawai yaitu kemampuan dan kemauan untuk melaksanakan tugas pekerjaannya yang telah dibebankan kepadanya. Kematangan pegawai dalam hal kemauan ditunjukkan dengan kemauan mengikuti rapat-rapat yang diadakan oleh dinas. Tabel dibawah ini menunjukkan kematangan pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Tabel 2. Absensi Pegawai dalam mengikuti rapat-rapat dinas yang dilaksanakan di Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Jember Periode Bulan September sampai dengan Bulan Desember tahun 2001

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Absensi		Prosentase	Rata-rata
			Hadir	Tdk Hadir		
1.	September	41	36	5	13%	19,5%
2.	Oktober	41	34	7	20%	
3.	Nopember	41	32	9	28%	
4.	Desember	41	35	6	17%	

Sumber : Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Jember, diolah tahun 2002

Setelah dilakukan perhitungan, selanjutnya membagi total prosentase dalam tiga kategori yaitu rendah, sedang dan tinggi. Dapat diketahui bahwa total skor terendah adalah 13% dan total skor tertingginya adalah 28%, sehingga

diperoleh intervensi dengan nilai 5. Sehingga pengkategorianya adalah prosentase antara 13% sampai dengan 17% dikategorikan rendah, prosentase antara 18% sampai dengan 22% dikategorikan sedang dan prosentase antara 23% sampai dengan 28% dikategorikan tinggi.

Dari uraian tabel tersebut diatas diketahui bahwa absensi pegawai dalam mengikuti kegiatan rapat dinas adalah 19,5% yang dapat dikategorikan sedang, yang menunjukkan bahwa tingkat kematangan pegawai yaitu kemauan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya adalah sedang sehingga diperlukan peningkatan kematangan pegawai.

Dengan demikian, dalam upaya membantu pegawai untuk mematangkan diri agar mereka mampu memikul tanggung jawab untuk melaksanakan tugasnya, terlebih dahulu pemimpin harus memberitahu dan menunjukkan cara melakukannya kepada pegawai sehingga kinerja pegawai yang maksimal dapat tercapai dengan lebih baik. Adapun realisasi rencana dan program kerja pegawai di Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Jember Bulan September tahun 2001 sampai dengan Bulan Desember tahun 2001 adalah sebagai berikut.

Tabel 3. Realisasi Rencana dan Program Kerja Pegawai Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kab. Jember Bulan September – Bulan Desember Tahun 2001

Bagian	Jumlah Pegawai	Target	Realisasi		%	Rata-rata	
			Tepat	Sesudah		Individu	Total
1. Bagian Tata Usaha							42,1%
Kepala Bagian	1	1	1	0	100%	100%	
a. Lap. Rencana Program	3	4	3	1	75%	25,0%	
b. Lap. Keuangan	4	4	4	0	100%	25,0%	
c. Lap. Umum	5	4	3	1	75%	12,5%	
d. Lap. Kepegawaian	3	4	4	0	100%	33,3%	
2. SubDin Bina Swadaya Sosial							
Kepala Sub Dinas	1	1	1	0	100%	100%	
a. Lap. Penyuluhan dan Bimbingan Sosial	2	4	3	1	75%	37,5%	
b. Lap. Kesejahteraan Anak dan Keluarga	2	4	2	2	50%	25,0%	
c. Lap Kesejahteraan Masyarakat	2	4	3	1	75%	37,5%	
3. SubDin Rehabilitasi Sosial							
Kepala Sub Dinas	1	1	1	0	100%	100%	
a. Lap Rehabilitasi cacat Dan Tuna Sosial	1	4	4	0	100%	100%	
b. Lap. Rehabilitasi Anak	1	4	3	1	75%	75,0%	
c. Lap. Rehabilitasi Sosial Daerah Kumuh	2	4	3	1	75%	37,5%	
4. SubDin Bina Bantuan dan Perlindungan Sosial							
Kepala Sub Dinas	1	1	1	0	100%	100%	
a. Lap. Bina Organisasi & Sumbangan Sosial	3	4	3	1	75%	25,0%	
b. Lap. Kepahlawanan & Perintis Kemerdekaan	2	4	4	0	100%	50,0%	
c. Lap. Bantuan Korban Bencana Perlindungan Sosial	2	4	4	0	100%	50,0%	
5. Unit Pelaksana Teknis Dinas							
Kepala Unit	1	1	1	0	100%	100%	
a. Lap. Hasil Pelaksanaan Teknis Dinas	4	4	3	1	75%	18,75%	
Total Jumlah Pegawai	41				1725%		

Sumber : Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Jember, diolah tahun 2002

Kolom bagian pada tabel diatas menunjukkan bagian-bagian bidang kerja yang terdapat di Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Jember. Kolom jumlah pegawai menunjukkan jumlah pegawai yang menempati pada setiap bagian bidang kerja. Kolom target menjelaskan jumlah tugas yang harus diselesaikan setiap pegawai. Dalam tabel terdapat perbedaan target antara Kepala Bagian dengan bawahannya. Tertulis 1 pada setiap Kepala Bagian karena laporan hasil tugas yang dibebankan pada setiap Kepala Bagian harus dipertanggungjawabkan pada Kepala Dinas setiap tiga bulan sekali. Sedang setiap pegawai harus mempertanggungjawabkan hasil kerjanya pada Kepala Bagianya masing-masing setiap satu bulan sekali. Pada kolom realisasi terdapat dua kolom yaitu tepat dan sesudah. Tepat berarti tugas dapat diselesaikan pegawai dalam jangka waktu yang telah ditentukan maupun sebelum jangka waktu yang ditentukan. Sesudah berarti tugas dapat diselesaikan pegawai melewati batas waktu yang telah ditentukan. Kolom prosentase merupakan perbandingan antara tugas pegawai yang dapat diselesaikan dengan tugas pegawai yang tidak dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Kolom rata-rata menunjukkan kinerja pegawai secara individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan padanya, sedangkan total menjelaskan rata-rata total kinerja pegawai secara individu. Nilai rata-rata tersebut diperoleh dari jumlah seluruh prosentase dibagi dengan jumlah seluruh pegawai.

Setelah dilakukan perhitungan total prosentase kinerja pegawai secara individu, selanjutnya membagi total prosentase dalam tiga kategori yaitu rendah, sedang dan tinggi. Dapat diketahui bahwa total skor terendah adalah 12,5% dan total skor tertingginya adalah 100,0%, sehingga perhitungan kategoriannya adalah

$$= \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{100\% - 12,5\%}{3} = 28\%$$

(Hadi, 1984:212)

Sehingga pengkategoriannya adalah prosentase antara 12,5% sampai dengan 41,5% dikategorikan rendah, prosentase antara 41,6% sampai dengan 70,6% dikategorikan sedang dan prosentase antara 70,7% sampai dengan 100% dikategorikan tinggi.

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa total rata-rata prosentase kinerja pegawai secara individu sebesar 42,1% dan dapat dikategorikan sedang, yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai secara individu belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari realisasi kerja pegawai pada bidang-bidang kerja yang ada, yaitu tidak terselesaikannya kerja atau sasaran yang harus dikerjakan secara keseluruhan. Hal ini tentunya menunjukkan bahwa kinerja pada masing-masing pegawai perlu ditingkatkan.

Dengan demikian makin disadari bahwa aspek penerapan perilaku pemimpin dalam kehidupan organisasi sangatlah penting keberadaannya apabila dikaitkan dengan upaya-upaya yang mengarah pada penciptaan kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi akan mudah dicapai.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas penulis ingin mengadakan penelitian dengan judul "Hubungan Perilaku Pemimpin dengan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Jember".

1.2 Perumusan Masalah

Setelah mengetahui tentang latar belakang seperti yang diuraikan di atas, maka langkah selanjutnya dalam suatu penelitian adalah perumusan masalah. Pemilihan masalah penelitian merupakan langkah awal dari kegiatan penelitian.

Dalam pelaksanaan penelitian, maka masalah harus dirumuskan sehingga dapat dijadikan pedoman kerja atau pangkal dalam penelitian, sebab pelaksanaan penelitian didasarkan oleh permasalahan yang ada, sehingga permasalahan menjadi jelas. Surachmad (1985:34) menyatakan bahwa, "Masalah adalah setiap kesulitan yang menggerakkan manusia untuk memecahkannya. Masalah harus dirasakan sebagai tantangan yang mesti dilalui dengan jalan mengatasinya apabila kita ingin berjalan terus".

Dalam membuat rumusan masalah ada hal-hal yang harus diperhatikan sebagai syarat-syarat perumusan masalah, seperti yang dikemukakan oleh Loedin (1976:11) sebagai berikut.

1. Menunjukkan hubungan satu variabel atau lebih
2. Persoalan harus ditegaskan dalam bahasan yang jelas untuk memudahkan dituangkan dalam kalimat tanya

3. Persoalan harus memungkinkan pengukuran secara empiris.

Dari pengertian diatas dapat dijelaskan bahwa perumusan masalah yang tepat dapat memberikan gambaran yang lebih jelas dan mampu menunjukkan antara dua variabel atau lebih. Berpijak dari latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah utama dalam tulisan ini sebagai berikut.

Apakah ada hubungan yang signifikan antara perilaku pemimpin dengan kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Jember.

1.3 Tujuan Penelitian

Setiap penelitian mempunyai tujuan seperti pendapat Hadi (1981:3) yang mengatakan bahwa, "Suatu penelitian, khususnya dalam bidang ilmu pengetahuan empiris pada umumnya bertujuan untuk menentukan, mengembangkan, atau menguji kebenaran suatu pengetahuan".

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan :

Mengetahui ada tidaknya hubungan yang signifikan antara perilaku pemimpin dengan kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Jember.

1.4 Kerangka Teori

1.4.1 Pemimpin dan Kepemimpinan

Menurut Hersey dan Blanchard (dalam Anoraga, 1995:186), "Pemimpin adalah orang yang dapat mempengaruhi kegiatan individu atau kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Sedangkan kepemimpinan diartikan sebagai proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu".

Dari pendapat tersebut diatas dapat diketahui bahwa pemimpin dan kepemimpinan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Pemimpin menunjukkan pelaku yang memiliki kemampuan memimpin. Sedangkan kepemimpinan adalah kualitas kemampuan dan pribadi yang dimiliki pemimpin dalam menggerakkan pengikutnya. Dengan demikian, dimensi kualitas

kepemimpinan menjadi faktor pembeda antara pemimpin dengan pemimpin lainnya dan pemimpin dengan pengikutnya.

1.4.2 Pendekatan Kepemimpinan

A. Dale Timpe (2000:58) mengemukakan bahwa, "Pemikiran mengenai kepemimpinan sudah melewati tiga masa atau tahap yang berbeda, yaitu: a) Tahap Sifat, b) Tahap Perilaku dan c) Tahap Situasional".

a. Tahap Sifat

Tahap sifat merupakan pendekatan awal kepemimpinan sejak sebelum Maschi sampai akhir 1940-an yang menekankan pada mempelajari ciri pemimpin dalam usaha mengidentifikasi seperangkat ciri universal yang membuat pemimpin tetap efektif dalam keadaan apapun. Pandangan ini mengansumsikan bahwa individu-individu tertentu dilahirkandengan sifat pribadi atau karakteristik. Sifat-sifat pokok itu meliputi:

- 1) Latar belakang masalah : berpendidikan, berwawasan luas dan berasal dari lingkungan yang dinamis.
- 2) Kondisi fisik : energik, tegap, dan kuat.
- 3) Kepribadian : adaptif, agresif, emosi stabil, populer dan kooperatif.
- 4) Karakteristik yang berhubungan dengan tugas-tugas : siap menerima tanggung jawab, berinisiatif, berorientasi pada tugas dan cakap dalam komunikasi interpersonal.

Pendapat yang sekarang berlaku menganggap pendekatan sifat sebagai tidak dapat dipercaya dan memandang kemungkinan penemuan seperangkat sifat keefektifan kepemimpinan universal sebagai tidak mungkin.

b. Tahap Perilaku

Dengan keruntuhan pendekatan sifat, para periset mempertimbangkan beberapa konsep alternatif dan akhirnya berketetapan untuk menyelidiki hubungan antara perilaku pemimpin dan kepuasan serta performa bawahan. Pendekatan ini mengindikasikan dengan jelas bahwa tidak ada gaya

kepemimpinan tunggal yang secara luas efektif. Dalam pendekatan ini fokus utama beralih dari identifikasi serangkaian kompetensi kepemimpinan universal menjadi identifikasi sejumlah alternatif gaya kepemimpinan.

c. Tahap Situasional

Penelitian kepemimpinan masa kini hampir semuanya bersifat situasional. Pendekatan ini mempelajari keterkaitan antara perilaku pemimpin dan bawahan serta situasi di dalam mana kedua pihak itu berada. Pada prinsipnya pendekatan sifat dan perilaku berupaya mengidentifikasi “gaya kepemimpinan terbaik”. Dalam kepemimpinan disadari bahwa tidak ada satupun gaya kepemimpinan terbaik dan berlaku universal untuk segala situasi dan lingkungan. Pendekatan situasional menekankan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan tergantung pada faktor-faktor situasi bawahan, tugas, organisasi dan variabel lingkungan lainnya. Situasi yang berbeda harus dihadapi dengan gaya kepemimpinan yang berbeda pula.

Dari uraian diatas tersebut jelas bahwa pada intinya pendekatan situasional muncul sebagai penolakan terhadap adanya suatu pandangan yang mengatakan bahwa untuk mengurus organisasi dapat dilakukan dengan gaya kepemimpinan tunggal.

Selanjutnya teori-teori kepemimpinan situasional yang banyak diadopsi antara lain :

1) Model Kepemimpinan Kontingensi dari Fiedler

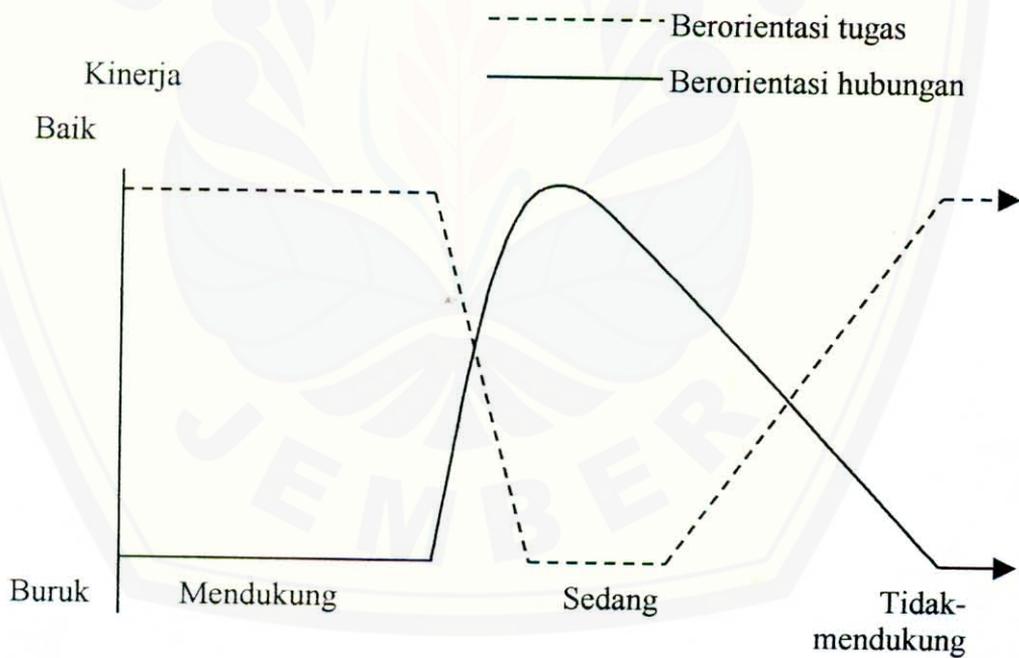
Model ini berisi tentang hubungan antara gaya kepemimpinan dengan situasi yang menyenangkan. Adapun situasi yang menyenangkan itu diterangkan Fiedler dalam hubungannya dengan dimensi-dimensi empiris berikut :

- a) Hubungan pemimpin dan anggota. Hal ini merupakan variabel yang paling penting dalam menentukan situasi yang menyenangkan, yang terdiri dari tingkat keyakinan, kepercayaan dan respek bawahan terhadap pemimpin.

- b) Derajat dari struktur tugas. Dimensi ini merupakan masukan yang amat penting kedua dalam menentukan situasi yang menyenangkan yaitu sampai tingkat mana penugasan-penugasan diprosedurkan/terstruktur.
- c) Posisi kekuasaan pemimpin yang dicapai lewat otoritas formal. Dimensi ini merupakan tingkat pengaruh yang dimiliki seorang pemimpin adalah variabel kekuasaan, seperti mempekerjakan, memecat, mendisiplinkan, mempromosikan dan menaikkan gaji.

Fiedler menyatakan bahwa makin baik hubungan pemimpin anggota, makin terstruktur pekerjaan itu, dan makin kuat kekuasaan posisi, makin kendali atau pengaruh yang dimiliki pemimpin itu. Secara keseluruhan sengan meramu ketiga hal tersebut, secara potensial ada delapan situasi atau kategori yang berlainan dalam mana seorang pemimpin bisa ditempatkan. Seperti gambar berikut.

Gambar 1. Penemuan dari Model Fiedler



Kategori	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Hub. Pemimpin dengan anggota	Baik	Baik	Baik	Baik	Buruk	Buruk	Buruk	Buruk
Struktur tugas	Tinggi	Tinggi	Rendah	Rendah	Tinggi	Tinggi	Rendah	Rendah
Kekuasaan posisi	Kuat	Lemah	Kuat	Lemah	Kuat	Lemah	Kuat	Lemah

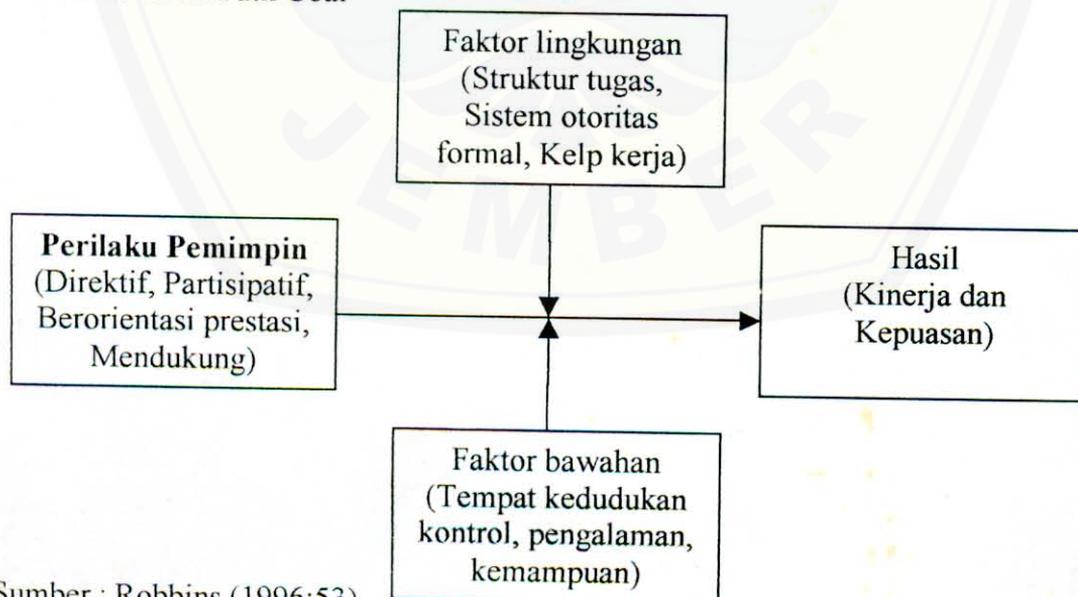
Sumber : Fiedler (dalam Robbins, 1996:48)

Dari gambar tersebut diatas diketahui bahwa jika pemimpin dihadapkan pada situasi kategori I, II, III, VII, atau VIII pemimpin yang berorientasi tugas berkinerja lebih baik. Tetapi pemimpin yang dihadapkan pada situasi IV, V dan VI dan berorientasi hubungan akan berkinerja lebih baik dalam situasi yang mendukungnya. Fiedler menyimpulkan bahwa pemimpin yang berorientasi tugas cenderung berkinerja lebih baik daripada yang berorientasi hubungan manusianya.

2) Model Path-Goal Theory dari Evans dan House

Model kepemimpinan "Path-Goal" atau "Jalur-Tujuan" menjelaskan bagaimana perilaku dari seorang pemimpin mempengaruhi kepuasan dan usaha dari bawahan. Menurut teori path goal, dampak perilaku pemimpin terhadap kepuasan dan usaha bawahannya tergantung kepada aspek-aspek situasi, termasuk karakteristik tugas serta karakteristik bawahan. Variabel-variabel moderator situasional ini menentukan baik meningkatnya potensi bawahan dan cara yang harus dipakai oleh pemimpin dalam meningkatkan motivasi. Variabel-variabel situasional juga mempengaruhi preferensi bawahan terhadap sebuah pola perilaku kepemimpinan tertentu dan dengan demikian mempengaruhi dampak pemimpin tersebut terhadap kepuasan bawahan. Hubungan sebab akibat yang umum dalam teori tersebut digambarkan sebagai berikut.

Gambar 2. Teori Path Goal



Sumber : Robbins (1996:53)

Teori path goal mengemukakan dua kelas variabel situasional atau kemungkinan yang melunakkan hubungan perilaku kepemimpinan yaitu lingkungan yang berada diluar kendali bawahan dan karakteristik pribadi bawahan. Faktor lingkungan menentukan tipe perilaku pemimpin yang disyaratkan dan karakteristik pribadi bawahan menentukan bagaimana lingkungan dan perilaku pemimpin ditafsirkan.

Model kepemimpinan path-goal mendefinisikan empat model kepemimpinan yaitu :

- a) Supportive Leadership (kepemimpinan yang mendukung): Memberi perhatian kepada kebutuhan para bawahan, memperlihatkan perhatian terhadap kesejahteraan mereka dan menciptakan suasana yang bersahabat dalam unit kerja mereka.
- b) Directive Leadership (kepemimpinan yang instruktif): Memberitahukan kepada para bawahan apa yang diharapkan dari mereka, memberi pedoman yang spesifik, meminta bawahan untuk mengikuti peraturan-peraturan dan prosedur-prosedur, mengatur waktu, dan mengkoordinasikan pekerjaan mereka.
- c) Partisipative Leadership (kepemimpinan partisipatif): Berkonsultasi dengan para bawahan dan memperhitungkan opini dan saran mereka.
- d) Achievement Leadership (kepemimpinan yang berorientasi kepada keberhasilan): Menetapkan tujuan-tujuan yang menantang, mencari perbaikan dalam kinerja, menekankan kepada keunggulan dalam kinerja, dan memperlihatkan kepercayaan bahwa para bawahan akan mencapai standar yang tinggi.

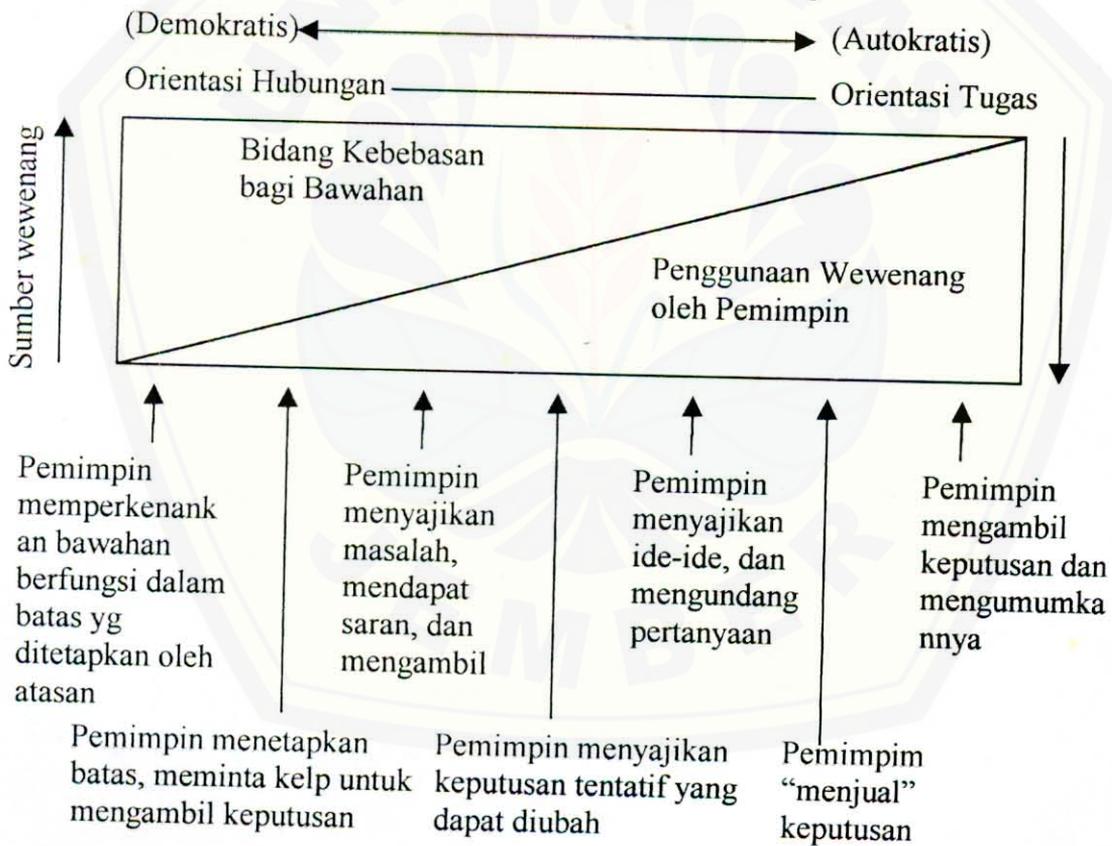
Teori Path-Goal menyimpulkan bahwa perilaku pemimpin akan tidak efektif bila redundant (berlebih karena sama) dengan sumber-sumber struktur lingkungan atau tidak sama sebangun dengan karakteristik bawahan.

3) Model Kepemimpinan Kontinum dari Tannenbaum dan Schmidt

Model kepemimpinan ini menekankan bahwa tugas cenderung diwakili perilaku pemimpin autokratis sedangkan penekanan pada hubungan diwakili

perilaku demokratis. Perbedaan kedua gaya perilaku pemimpin didasarkan pada asumsi pemimpin tentang sumber kuasa dan wewenang dan asumsi tentang hakikat manusia. Gaya perilaku pemimpin yang autokratis berasumsi bahwa kuasa pemimpin berasal dari posisi yang mereka miliki dan orang-orang berpembawaan malas dan tidak dapat dipercaya. Gaya demokratis berasumsi bahwa kuasa pemimpin diperoleh dari kelompok yang dipimpin dan orang-orang dapat mengarahkan diri sendiri dan kreatif ditempat kerja apabila dimotivasi dengan tepat. Akibatnya dalam gaya pemimpin autokratis, semua kebijaksanaan ditentukan pemimpin, dalam gaya demokratis, kebijaksanaan terbuka bagi diskusi dan keputusan kelompok. Perilaku pemimpin tersebut digambarkan sebagai berikut.

Gambar 3. Teori Kepemimpinan Kontinum Perilaku Pemimpin



Sumber : Tannenbaum dan Schmidt (dalam Hersey, 1995:102)

Ada tujuh model gaya perilaku pemimpin dalam pembuatan keputusan yang dilakukan pemimpin yaitu:

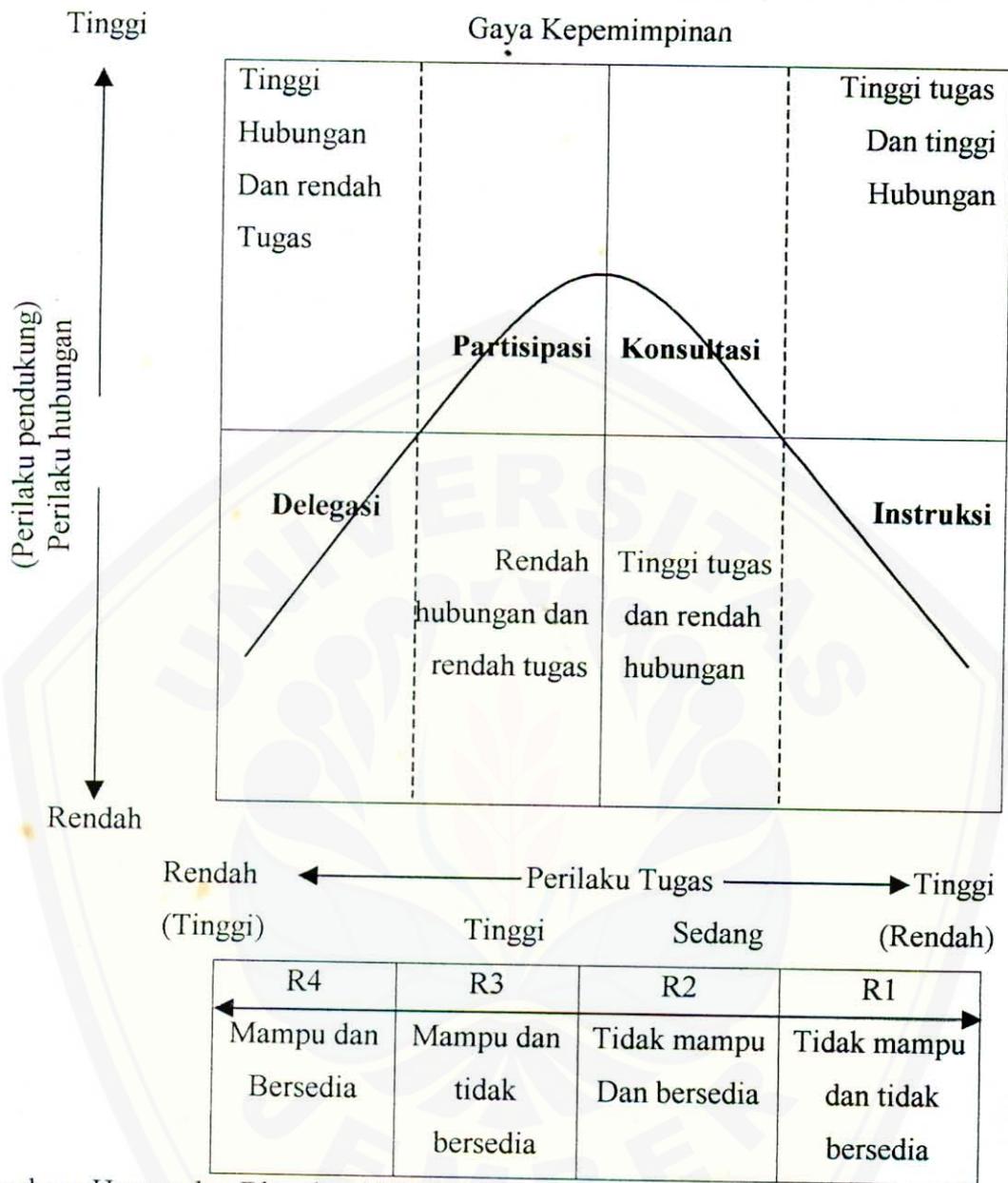
- a) Pemimpin memperkenankan bawahan berfungsi dalam batas-batas yang ditetapkan oleh atasan
- b) Pemimpin menetapkan batas-batas, meminta kelompok untuk mengambil keputusan
- c) Pemimpin menyajikan masalah, mendapat saran, dan mengambil keputusan
- d) Pemimpin menyajikan keputusan tentatif yang dapat diubah
- e) Pemimpin menyajikan ide-ide dan mengundang pertanyaan
- f) Pemimpin “menjual” keputusan
- g) Pemimpin mengambil keputusan dan mengumumkannya

Teori Kepemimpinan Kontinum menyimpulkan bahwa pemimpin yang berperilaku pada ujung kontinum yang autokratis cenderung berorientasi pada tugas dan menggunakan kekuasaan mereka untuk mempengaruhi pengikut, sedangkan pemimpin yang berperilaku pada ujung demokratis cenderung berorientasi pada kelompok dan karenanya memberikan kebebasan yang cukup tinggi bagi pengikut dalam melaksanakan pekerjaan.

4) Model Kepemimpinan Situasional dari Hersey dan Blanchard

Kepemimpinan situasional dari Hersey dan Blanchard didasarkan atas hubungan antara perilaku tugas dan perilaku hubungan dalam pelaksanaan tugas, fungsi, atau tujuan tertentu. Model ini menganggap tidak ada satu cara terbaik untuk mempengaruhi pengikut. Gaya kepemimpinan mana yang harus diterapkan pemimpin terhadap pengikut yang akan dipengaruhi pemimpin. Dengan kata lain kepemimpinan yang berhasil dicapai dengan memilih gaya kepemimpinan yang tepat bergantung pada bawahan. Model ini berfokus pada kesesuaian gaya kepemimpinan sejalan dengan pengikut. Hubungan ini dilukiskan dalam gambar berikut.

Gambar 4. Model Gaya Kepemimpinan Situasional dari Hersey dan Blanchard



Sumber : Hersey dan Blanchard (1995:181)

Model kepemimpinan situasional menunjukkan bahwa variasi hubungan antara gaya kepemimpinan situasional yang sesuai dengan bawahan dihubungkan dengan perilaku tugas dan perilaku hubungan seperti dikemukakan Hersey dan Blanchard (1995:182) membentuk empat varian gaya kepemimpinan, yaitu:

(a) Gaya Instruksi

Gaya ini ditujukan untuk bawahan yang tidak mampu dan tidak mau memikul tanggung jawab untuk melakukan sesuatu adalah tidak

kompeten atau tidak yakin. Ketidakyakinan mereka adalah karena ketidakyakinan dalam kaitannya dengan pelaksanaan tugas tertentu. Gaya instruksi yang direktif yang menyediakan arahan dan supervisi yang spesifik dan jelas memiliki kemungkinan efektif paling tinggi dengan orang-orang yang berada pada level kematangan seperti itu. Gaya ini untuk menetapkan peranan dan memberitahu tentang apa, bagaimana, kapan dan dimana melakukan berbagai tugas/pekerjaan.

(b) Gaya Konsultasi

Gaya ini ditujukan untuk bawahan yang tidak mampu tetapi mau memikul tanggung jawab untuk melakukan sesuatu adalah yakin tetapi kurang memiliki ketrampilan pada saat sekarang. Gaya konsultasi yang menyediakan perilaku direktif, karena kurang mampu tetapi juga perilaku supportif untuk memperkuat kemauan dan antusias mereka. Gaya ini disebut konsultasi oleh Hersey dan Blanchard karena pemimpin masih menyediakan hampir seluruh arahan.

(c) Gaya Partisipasi

Gaya ini ditujukan untuk bawahan yang mampu tetapi tidak mau melakukan hal-hal yang diinginkan pemimpin. Ketidakmampuan seringkali karena kurang yakin atau tidak merasa aman. Apabila mereka kompeten namun tidak mau, keengganan mereka lebih merupakan masalah motivasi. Gaya ini juga dapat mencakup perilaku tinggi hubungan dan rendah tugas.

(d) Gaya Delegasi

Gaya ini ditujukan untuk bawahan mampu dan mau atau yakin untuk memikul tanggung jawab. Dengan demikian gaya delegasi menyediakan arahan atau dukungan yang rendah dari pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan padanya.

Dari berbagai model kepemimpinan situasional diatas, penulis hanya memfokuskan pada gaya kepemimpinan situasional dari Hersey dan Blanchard. Pertimbangan penulis karena berdasarkan data-data pada latar belakang, perilaku pemimpin dalam mempengaruhi aktivitas pegawai untuk pelaksanaan tugas

pekerjanya untuk meningkatkan kinerja pegawai akan dipengaruhi oleh kematangan pegawai yaitu kemampuan dan kemauan pegawai. Kepemimpinan situasional menekankan pada situasi dalam menentukannya perilaku kepemimpinannya. Pegawai membutuhkan improvisasi dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan padanya dan improvisasi dari pegawai tersebut harus disesuaikan dengan kemampuan pegawai. Penekanan situasi pendekatan kepemimpinan situasional adalah pada perilaku pemimpin dengan pengikut, seperti yang diungkapkan oleh Hersey dan Blanchard (1995:179) bahwa, "Dengan demikian, meskipun semua variabel situasi (pemimpin, pengikut, atasan, sejawat, organisasi, desakan pekerjaan, dan waktu) adalah penting, dalam kepemimpinan situasional penekanan diletakkan pada perilaku pemimpin dalam hubungannya dengan pengikut". Dengan penekanan pada perilaku dan pengikut, dorongan lebih diarahkan pada kemungkinan untuk melatih bawahan dalam upaya mengadaptasi perilaku pemimpin dalam berbagai situasi. Pendapat tersebut menjelaskan bahwa pengikut adalah vital dalam situasi apapun, karena secara individual pengikutlah yang menerima atau menolak pemimpin.

Pemimpin yang dapat diterima oleh pengikutnya akan dapat membantu pengikut dalam mengejar ambisinya dan berkembang dalam organisasi, sehingga perilaku pemimpin diharapkan bisa disesuaikan dengan kondisi pengikut yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pengikut. Sesuai dengan pendapat Abdulsyani (1987:260) bahwa:

Perilaku pemimpin yang diterapkan berdasar pendekatan situasional dapat dikatakan lebih efektif karena merupakan suatu kombinasi dari beberapa dimensi perilaku kepemimpinan, sehingga dengan demikian dapat mendorong peningkatan kinerja dari para bawahan.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa secara teoritis bahwa perilaku pemimpin mempunyai hubungan terhadap tingkat pencapaian kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas-tugasnya.

1.5 Konsepsi Dasar

Pada hakekatnya konsepsi dasar pada suatu penelitian ilmiah merupakan suatu alat yang dapat diterjemahkan sebagai pedoman atau pegangan secara umum di dalam menjelaskan atau menggambarkan hubungan dua variabel atau lebih. Disamping itu konsepsi dasar juga mempunyai peranan yang sangat penting bagi peneliti untuk dapat menjawab masalah penelitian secara teoritis. Definisi konsep menurut Supranto (1989:30) 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 di teliti. Tujuannya adalah untuk menyederhanakan pemikiran kita dengan jalan menggambarkan sejumlah peristiwa.

Dengan demikian konsep sangat menentukan adanya hubungan empiris dan merupakan batasan dari gejala yang diamati dalam suatu penelitian. Dan melalui konsep, peneliti diharapkan akan menyederhanakan pemikirannya dengan menggunakan satu istilah untuk beberapa kejadian yang berkaitan satu dengan yang lainnya. Definisi teori dan konsep dari Singarimbun dan Effendi (1987:34) adalah sebagai berikut.

Teori adalah serangkaian asumsi, konsep, konstruk, definisi, dan proposisi untuk menerangkan suatu fenomena sosial secara sistematis dengan cara merumuskan hubungan antar konsep. Konsep adalah abstraksi dari suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah karakteristik kejadian, keadaan kelompok atau individu tertentu.

Berdasarkan pendapat diatas maka diartikan bahwa teori mempunyai variabel terpengaruh yang merupakan akibat yang dijelaskan. Disamping itu teori juga mempunyai variabel pengaruh yang merupakan penyebab dari akibat tersebut, sehingga merupakan hubungan yang sistematis antara variabel pengaruh dengan variabel terpengaruh.

Berkaitan dengan pemecahan masalah yang harus dihadapi, maka konsep yang penulis ajukan adalah sebagai berikut.

1. Konsep Perilaku Pemimpin
2. Konsep Kinerja Pegawai.

1.5.1 Konsep Perilaku Pemimpin

Suatu organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran seorang pemimpin dan bawahannya. Keduanya harus bisa bekerja sama dengan baik sesuai dengan tugasnya masing-masing. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi bawahannya agar dapat melaksanakan tugasnya, sehingga tujuan dari organisasi tersebut bisa tercapai.

Dalam kepemimpinan situasional penekanan difokuskan pada perilaku pemimpin dan bawahannya. Menurut Siagian (1993:120), "Perilaku merupakan keseluruhan tabiat dan sifat seseorang yang tercermin dalam ucapan dan tindak tanduknya sebagai anggota organisasi". Sedangkan arti pemimpin menurut Hersey dan Blanchard (1995:186) yaitu, "Pemimpin adalah orang yang dapat mempengaruhi kegiatan individu atau kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu". Selanjutnya dinyatakan pula oleh Hersey dan Blanchard (1995:114) bahwa, "Perilaku pemimpin adalah adalah pola perilaku yang diperlihatkan pemimpin pada saat mempengaruhi bawahannya. Perilaku pemimpin terdiri dari kombinasi antara perilaku tugas dengan perilaku hubungan".

Berdasarkan dari pendapat tersebut diatas, dalam penelitian ini indikator perilaku pemimpin yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Perilaku Tugas

Pengertian perilaku tugas oleh Hersey dan Blanchard (1995:114) adalah sebagai berikut.

Perilaku tugas adalah kadar upaya pemimpin mengorganisasi dan menetapkan peranan anggota kelompok (pengikut) menjelaskan aktivitas setiap anggota serta kapan, dimana dan bagaimana cara menyelesaikannya, dicirikan dengan upaya untuk menetapkan pola organisasi, saluran komunikasi dan cara penyelesaian pekerjaan secara rinci dan jelas.

Berdasarkan pendapat diatas dapat dijelaskan bahwa perilaku tugas dapat menentukan apa yang dikerjakan, bagaimana cara mengerjakan, kapan dikerjakan, untuk apa, biaya berapa, darimana, dengan siapa mengerjakannya dan kesemuanya ini disampaikan kepada pegawai.

Instrumen untuk mengukur perilaku tugas menurut Hersey dan Blanchard (1995:191) didasarkan dalam lima dimensi perilaku sebagai berikut.

Tabel 3. Instrumen Untuk Mengukur Perilaku Tugas

Dimensi Perilaku Tugas	Indikator Perilaku
	Sejauh mana pemimpin ...
Penyusunan tujuan	Menetapkan tujuan yang ingi dicapai
Pengorganisasian	Mengorganisasi situasi kerja
Menetapkan batas waktu	Menetapkan batas waktu bagi orang-orangnya
Pengarahan	Memberikan arahan spesifik
Pengendalian	Menetapkan dan mensyaratkan adanya laporan reguler tentang kemampuan pelaksanaan pekerjaan

Sumber : Hersey dan Blanchard (1995:191)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa inti dari konsep perilaku tugas adalah terletak pada proses komunikasi satu arah yaitu adanya petunjuk dari pemimpin yang perlu dilakukan oleh bawahan.

b. Perilaku Hubungan

Pengertian perilaku hubungan oleh Hersey dan Blanchard (1995:114) adalah sebagai berikut.

Perilaku hubungan adalah kadar upaya pemimpin membina hubungan pribadi diantara mereka sendiri dan dengan apa anggota kelompok mereka (pengikut) dengan membuka lebar saluran komunikasi, menyediakan dukungan sosio-emosional, psikologis dan kemudahan perilaku.

Instrumen untuk mengukur perilaku hubungan menurut Hersey dan Blanchard (1995:191) didasarkan dalam lima dimensi perilaku sebagai berikut

Tabel 4. Instrumen Untuk Mengukur Perilaku Hubungan

Dimensi Perilaku Hubungan	Indikator Perilaku
	Sejauh mana pemimpin ...
Memberikan dukungan	Memberikan dukungan dan dorongan
Mengkomunikasikan	Melibatkan orang-orang dalam diskusi yang bersifat “memberi dan menerima” tentang pekerjaan
Memudahkan interaksi	Memudahkan interaksi diantara orang-orangnya
Aktif menyimak	Berusaha mencari dan menyimak pendapat dan kerisauan orang-orangnya
Memberikan bantuan	Memberikan balikan tentang prestasi

Sumber : Hersey dan Blanchard (1995:191)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa inti dari konsep perilaku hubungan adalah adanya penggunaan komunikasi dua arah atau timbal balik antara pemimpin dengan anggota baik dalam proses pengambilan keputusan (menentukan program) dan pelaksanaannya. Digunakannya komunikasi dua arah tersebut diharapkan memperoleh dukungan sosio-emosional dan psikologis.

1.5.2 Konsep Kinerja Pegawai

Dalam bagian ini, penulis akan menguraikan tentang pengertian kinerja pegawai dan indikator-indikatornya yang akan digunakan pada analisis ini. Oleh sebab itu perlu dipahami terlebih dahulu pengertian dari kinerja pegawai itu sendiri secara lebih mendalam. Tentang istilah kinerja, Dharma (1986:30) menjelaskan bahwa, "Kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau kelompok orang".

Ada beberapa syarat kriteria ukuran kinerja pegawai yang umum dipakai yaitu kuantitas, kualitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Lebih lanjut Dharma (1986:32) mengatakan hampir seluruh cara pengukuran kinerja pegawai mempertimbangkan kuantitas pekerjaan dan kualitas pekerjaan.

Berdasarkan dari pendapat tentang pengukuran kinerja pegawai tersebut diatas, dalam penelitian ini indikator kinerja pegawai yang digunakan adalah ; a) kuantitas pekerjaan, dan b) kualitas pekerjaan.

a. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan adalah jumlah atau banyaknya pekerjaan yang dihasilkan pegawai. Jenis pekerjaan yang berkaitan dengan bidang produksi, kuantitas alat yang tepat untuk mengukur kinerja pegawai. Oleh karena itu tidak semua jenis pekerjaan dapat diukur dengan kuantitas pekerjaan.

b. Kualitas pekerjaan

Salah satu cara untuk mengetahui tinggi-rendahnya kinerja pegawai dapat dinilai dari sejauh mana pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan kualitas yang baik.

Berdasarkan kedua konsep tersebut (perilaku pemimpin dan kinerja pegawai) maka dibuat model penelitian, yang bertujuan untuk memudahkan pemahaman tentang konsep yang digunakan dalam penelitian ini. Model penelitian tersebut digambarkan dalam gambar berikut.

Gambar 5. Model Penelitian



Dari gambar model penelitian tersebut diatas dapat diketahui bahwa perilaku pemimpin yaitu perilaku tugas dan perilaku hubungan yang diterapkan seorang pemimpin akan mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kuantitas pekerjaan dan kualitas pekerjaan dalam pelaksanaan tugasnya. Jadi pada dasarnya perilaku pemimpin mempunyai implikasi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dalam persoalan ini pemimpin mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap

berakhirnya tugas-tugas yang dilakukan oleh pegawainya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

1.6 Hipotesis

Suatu penelitian diadakan dengan tujuan menelaah hubungan sistematis antara variabel-variabel. Hubungan ini biasanya disajikan dalam bentuk hipotesis yang merupakan unsur penting dalam suatu penelitian. Hipotesis sendiri menurut Surahmad (1985:86) adalah sebagai berikut, "Hipotesis adalah sebuah kesimpulan, tetapi kesimpulan itu belum final masih perlu dibuktikan kebenarannya, hipotesis adalah suatu jawaban sementara yang dianggap besar kemungkinannya untuk menjadi jawaban yang benar".

Dengan demikian pada dasarnya hipotesis adalah dugaan sementara yang digunakan oleh peneliti sebagai pedoman dalam memberikan gambaran atas penelitiannya, sehingga dari hipotesis ini akan diuji kebenarannya dengan kenyataan empiris yang ada dilapangan.

Demikian pentingnya hipotesis sebagai pedoman kerja dalam penelitian, maka perlu diketahui kriteria hipotesis yang baik. Tjokrowinoto (1980:40) memberikan suatu persyaratan bagi suatu hipotesis sebagai berikut.

1. Hipotesis harus mengekspresikan hubungan antara dua variabel atau lebih.
2. Hipotesis harus memungkinkan empiris testing apabila pengukuran dari masing-masing variabel dapat dilakukan sehingga usaha menguji hipotesis tersebut lebih mudah dilakukan.
3. Hipotesis haruslah cukup spesifik.
4. Hipotesis haruslah memperhitungkan ada tidaknya teknik untuk mengukurnya.

Menurut jenisnya hipotesis dibagi menjadi dua, yaitu hipotesis nol dan hipotesis kerja, seperti yang dikemukakan oleh Arikunto (1993:64) sebagai berikut.

Ada dua jenis hipotesis yang digunakan dalam penelitian, yaitu ;

1. Hipotesis kerja atau disebut dengan hipotesis alternatif, disingkat dengan H_a . Hipotesis kerja menyatakan adanya hubungan antara variabel X dan Y atau adanya perbedaan dua kelompok
2. Hipotesis nol disingkat H_0 atau hipotesis nihil menyatakan tidak ada hubungan atau perbedaan antara dua variabel X dan Y.

Berdasarkan pendapat diatas, maka sesuai dengan perumusan masalah yang ada, penulis dalam penelitian ini mengemukakan hipotesis sebagai berikut.

Ha = Terdapat hubungan yang signifikan antara perilaku pemimpin dengan kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Jember.

1.7 Defenisi Operasional

Definisi operasional dimaksudkan untuk mempermudah dalam pengukuran masing-masing variabel dalam indikator-indikatornya. Dalam kaitan ini, Singarimbun dan Effendi (1987:46) mengemukakan bahwa, "Operasionalisasi adalah suatu informasi ilmiah yang amat membantu peneliti lain yang ingin menggunakan variabel yang sama".

Berdasarkan uraian diatas, maka untuk membatasi secara tegas variabel penelitian yang telah dirumuskan dalam hipotesis serta agar dapat berhubungan dengan dunia empiris, maka masing-masing variabel ini akan penulis operasionalkan sebagai berikut.

1. Variabel Pengaruh (X) yaitu Perilaku Pemimpin di Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Jember
2. Variabel Terpengaruh (Y) yaitu Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Jember

1.7.1 Variabel Pengaruh (X) yaitu Perilaku Pemimpin di Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Jember

Definisi konseptual perilaku pemimpin adalah perilaku pemimpin dalam bentuk mengatakan, menjual, berperan serta dan mendelegasikan yang diukur dengan dua instrumen pokok yaitu perilaku tugas dan perilaku hubungan. Variabel dan unsur-unsur empiris yang menjadi indikator dari perilaku pemimpin adalah sebagai berikut.

a. Perilaku Tugas

Perilaku tugas adalah kadar upaya pemimpin dalam mengorganisasikan dan menetapkan peranan bawahan. Berdasarkan indikator tersebut, dapat

diturunkan item-item yang digunakan untuk mengukur indikator perilaku tugas adalah :

- 1) Mengkoordinasikan situasi kerja
- 2) Pembagian tugas kepada bawahan yang sesuai dengan kedudukan bawahan
- 3) Menetapkan batas waktu penyelesaian pekerjaan
- 4) Pengarahan kepada bawahan sebelum pekerjaan dilaksanakan
- 5) Pengendalian terhadap pelaksanaan tugas bawahan

b. Perilaku Hubungan

Perilaku hubungan adalah kadar upaya pemimpin membina hubungan pribadi diantara mereka sendiri dan dengan para anggota kelompok mereka. Berdasarkan indikator tersebut, dapat diturunkan item-item yang digunakan untuk mengukur indikator perilaku hubungan adalah :

- 1) Pemberian dukungan terhadap pegawai yang menjalankan tugas
- 2) Komunikasi dengan bawahan tentang pelaksanaan pekerjaan
- 3) Pemberian kesempatan berinteraksi dengan bawahan
- 4) Keaktifan menyimak aspirasi bawahan
- 5) Tanggapan untuk mengatasi permasalahan bawahan

1.7.3 Variabel Terpengaruh (Y) yaitu Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Jember

Defenisi konseptual kinerja pegawai adalah sesuatu yang dihasilkan atau produk jasa dari seseorang atau sekelompok orang. Adapun untuk mengukur variabel kinerja pegawai dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut.

a. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan adalah jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan. Dari uraian tersebut, indikator kuantitas kerja dapat diukur dengan item-item sebagai berikut :

- 1) Sejumlah pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

b. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan menunjukkan sejauh mana mutu seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang meliputi ketelitian, kerapian dan kesesuaian. Berdasarkan indikator diatas, dapat diturunkan item-item yang digunakan untuk mengukur indikator kualitas pekerjaan adalah:

- 1) Ketelitian mengerjakan tugas
- 2) Kerapian dalam pekerjaan
- 3) Kesesuaian pelaksanaan pekerjaan

Demikian definisi operasional dari masing-masing variabel, selanjutnya untuk dapat mengukur data-data yang diperoleh terhadap item-item diatas, maka kriteria penilaian sebagai berikut.

- a) Jawaban selalu mendapat skor (3)
- b) Jawaban kadang-kadang mendapat skor (2)
- c) Jawaban tidak pernah mendapat skor (1)

Dari hasil skor jawaban responden ini nantinya akan dianalisa ke dalam analisis kuantitatif atau analisis statistik, sehingga dapat diketahui ada tidaknya pengaruh antara variabel-variabel yang penulis jelaskan dimuka.

1.8 Metode Penelitian

Metode penelitian adalah langkah kongkrit untuk suatu penelitian dimana akan diperoleh hasil yang ilmiah dan dapat dipertanggungjawabkan hasilnya. Hal ini akan terwujud apabila metode penelitian yang digunakan secara sistematis dan teratur berdasarkan prosedur yang telah ditetapkan. Dalam hal ini Hadi (1981:4) mengemukakan pendapat sebagai berikut.

Method research sebagai yang kita kenal sekarang memberikan garis-garis yang sangat cermat dan mengajukan syarat-syarat yang sangat keras. Maksudnya untuk menjaga agar pengetahuan yang dicapai dari suatu research dapat mempunyai harga ilmiah yang setinggi-tingginya.

Dari pendapat tersebut jelaslah bahwa penelitian adalah merupakan penelahaan yang dilakukan melalui penyelidikan yang nyata dan sempurna daripada seluruh pembuktian yang nyata dari suatu masalah yang dapat ditentukan sehingga kita dapat merencanakan masalahnya.

Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Penentuan populasi
2. Metode penentuan sampel
3. Metode pengumpulan data
4. Metode Analisis data

Untuk lebih jelasnya, masing-masing metode tersebut akan penulis jabarkan satu persatu.

1.8.1 Penentuan populasi

Dalam melakukan penelitian, maka peneliti terlebih dahulu harus menentukan daerah atau lokasi yang menjadi obyek penelitian. Keseluruhan unsur atau elemen yang ada dalam daerah penelitian ini disebut populasi. Singarimbun dan Effendi (1987:108) mengemukakan bahwa, "Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga".

Berdasarkan pengertian ini, yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Jember yang berjumlah 41 pegawai.

Tabel 6. Jumlah Populasi Penelitian

Bagian	Jumlah Populasi
1. Bagian Tata Usaha	16
2. Sub Dinas Bina Swadaya Sosial	7
3. Sub Dinas Rehabilitasi Sosial	5
4. Sub Dinas Bantuan & Perlindungan Sos.	8
5. Unit Pelaksana Teknis Dinas	5
Jumlah	41

Sumber : Sub. Bagian Kepegawaian yang diolah

1.8.2 Metode penentuan sampel

Sugiyono (2000:57) menyatakan bahwa, "Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi". Apabila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi karena keterbatasan biaya, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Seperti yang diungkapkan oleh Hadi (1981:71) bahwa, "Dalam suatu penelitian tidaklah selalu perlu untuk meneliti semua individu dalam populasi, karena disamping memakan banyak biaya juga membutuhkan waktu yang lama, oleh karena itu dibutuhkan sampel yaitu sebagian individu yang akan diselidiki".

Jumlah sampel yang harus diambil dalam suatu penelitian tidak ada ketentuan yang mutlak. Hal ini sesuai dengan pendapat Hadi (1981:71) bahwa, "Sebenarnya tidak ada suatu ketentuan yang mutlak berapa persen suatu sampel yang harus diambil dari suatu populasi. Ketidak adaan ketentuan yang mutlak itu tidak perlu menimbulkan keragu-raguan pada seorang peneliti".

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengambil sampel sebanyak 24 pegawai dengan menggunakan Proportionate Stratified Random Sampling, seperti yang diungkapkan Sugiyono (2000:59) yaitu, "Mengambil sampel dengan memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi". Teknik ini digunakan karena populasi mempunyai unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proposional. Dalam penelitian ini Kepala Dinas tidak dijadikan sampel karena Kepala Dinas sebagai pemimpin. Pada penelitian ini sampelnya sebagai berikut.

Tabel 7. Penyebaran Sampel Penelitian

	Bagian	Jumlah Populasi	Proporsi	Jumlah Sampel
1.	Bagian Tata Usaha	16	$16/41 \times 24 = 9,4$	9
2.	Sub Dinas Bina Swadaya Sosial	7	$7/41 \times 24 = 4,1$	4
3.	Sub Dinas Rehabilitasi Sosial	5	$5/41 \times 24 = 2,9$	3
4.	Sub Dinas Bantuan dan Perlindungan Sosial	8	$8/41 \times 24 = 4,7$	5
5.	Unit Pelaksana Teknis Dinas	5	$5/41 \times 24 = 2,9$	3
	Jumlah	41		24

Sumber : Sub. Bagian Kepegawaian yang diolah

1.8.3 Metode pengumpulan data

Bahwa data yang dikumpulkan dalam penelitian ini meliputi dua jenis yakni, data primer dan data sekunder. Data primer diperlukan untuk pengujian hipotesis yang telah ditetapkan, sedangkan data sekunder diperlukan untuk memberikan gambaran (diskripsi) tentang obyek penelitian. Adapun teknik untuk mengumpulkan data penelitian sebagai berikut.

a. Teknik observasi

Dalam melakukan penelitian, teknik observasi diperlukan sekali, karena dengan pengamatan dan pencatatan inilah peneliti akan menangkap fenomena dengan jelas. Hadi (1981:136) mengatakan bahwa, "Observasi biasanya diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki, dalam arti luas sebenarnya observasi tidak hanya terbatas kepada pengamatan yang dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung".

Disini jelas, bahwa observasi merupakan pengamatan dan pencatatan terhadap fenomena-fenomena yang dihadapi.

b. Teknik dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang bersifat sekunder, yang merupakan pelengkap data yang diperoleh dari metode lain. Metode ini dilakukan dengan jalan mengadakan pencatatan atau mengutip data-data yang ada dilokasi penelitian, dengan maksud untuk memperoleh data untuk penyusunan diskripsi wilayah penelitian sehingga mampu memperjelas dan mendukung analisa penelitian. Mengenai metode dokumentasi Surachmad (1985:134) berpendapat bahwa, "Dokumentasi merupakan laporan tertulis dari suatu peristiwa, yang isinya terdiri atas penjelasan dan pemikiran terhadap peristiwa itu, dan ditulis sengaja untuk menyimpan dan meneruskan keterangan mengenai peristiwa tersebut".

c. Teknik interview / wawancara

Metode ini dilakukan dengan tujuan memperoleh data dari suatu penelitian yang dilakukan dengan tanya jawab secara sistematis berdasarkan tujuan penelitian tersebut. Menurut Hadi (1981:192) yang dimaksud dengan wawancara/interview sebagai berikut.

Wawancara atau interview adalah sebagai suatu proses tanya jawab lisan, dalam mana dua orang atau lebih berhadapan langsung secara fisik, yang satu dapat melihat yang lain, mendengar dengan telinganya sendiri tampaknya merupakan pengumpulan informasi yang langsung tentang beberapa jenis data sosial.

Dari pengertian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa wawancara atau interview merupakan bentuk komunikasi secara langsung antara pihak peneliti dan pihak responden dengan maksud untuk mencari dan mengumpulkan data.

d. Teknik kuesioner

Teknik kuesioner merupakan pengumpulan data dari responden yang dilakukan dengan jalan menyampaikan daftar-daftar pertanyaan tertulis kepada responden untuk mendapatkan jawaban, atau lebih dikenal dengan metode angket. Koentjoroningrat (1986:125) menyatakan bahwa, "Salah satu teknik pengumpulan data dengan menyampaikan pertanyaan secara tertulis yang berupa daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis". Adapun daftar pertanyaan itu bersifat tertutup dalam artian telah disediakan alternatif jawaban untuk setiap pertanyaan, sehingga responden tinggal memilih salah satu jawaban yang tersedia.

1.8.4 Metode analisis data

Setelah data dapat terkumpul melalui beberapa metode pengumpulan data sebagaimana tersebut diatas, maka selanjutnya data yang masih mentah tersebut diolah sedemikian rupa sehingga siap untuk dianalisis guna membuktikan hipotesis sebagaimana yang diajukan apakah diterima atau tidak yang pada akhirnya dapat ditarik kesimpulan yang bersifat general.

Analisis data dapat dilakukan melalui analisis data kualitatif dan analisis data kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Koentjoroningrat (1986:128)

bahwa, "Sesungguhnya analisis itu dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu kualitatif dan kuantitatif. Perbedaan ini tergantung pada sifat data yang dikumpulkan peneliti".

Dari pendapat tersebut penulis akan menggunakan analisis data kuantitatif dengan teknik korelasi rank spearman (r_s) dengan alasan bahwa rank spearman adalah ukuran asosiasi yang menuntut variabel sekurang-kurangnya dalam skala ordinal sehingga obyek-obyek/individu-individu yang dipelajari dapat di rangking dalam 2 rangkaian berurut (Siegel, 1997:250), dirumuskan sebagai berikut.

Rumus Korelasi Rank Spearman :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^N d_i^2}{N^3 - N} \quad (\text{Siegel, 1997:250})$$

dimana :

- r_s : Koefisien korelasi
- N : Jumlah responden
- d_i : Perbedaan selisih antar jenjang

Jika terdapat rank kembar maka digunakan rumus sebagai berikut.

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

dimana :

$$\sum X^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_x \quad \sum Y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_y$$

Untuk mengetahui T_x dan T_y dapat dicari dengan menggunakan rumus :

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

Untuk menguji r_s digunakan t-test sebagai berikut :

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

Keterangan :

- r_s : Rho (Korelasi Rank Spearman)
 X dan Y : Variasi antar variabel
 di : Diferensiasi Integral (Perbedaan Derajat Integral)
 T_x dan T_y : Frekuensi kembar dari variabel X dan Y
 t : Nilai kembar dari rank X dan Y

Langkah selanjutnya dari analisis data tersebut adalah pengukuran taraf kepercayaan atau taraf signifikansi dari hasil penelitian. Dalam hal ini penulis menentukan taraf signifikansi sebesar 95% dengan batas kesalahan sebesar 5%.

Setelah diperoleh dari hasil hitung analisis data, maka untuk menyimpulkan uji hipotesis yang telah penulis rumuskan dimuka ada beberapa ketentuan sebagai berikut :

- H_0 diterima apabila nilai r_s hitung lebih kecil dari nilai atau harga tabel, berarti tidak terdapat hubungan antar variabel.
- H_0 ditolak apabila nilai r_s hitung lebih besar atau sama dengan nilai atau harga tabel, berarti ada hubungan antar variabel.



II. DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

2.1 Pengantar

Deskripsi lokasi penelitian merupakan suatu gambaran dalam penelitian yang peneliti sajikan dengan tujuan untuk melengkapi data yang terhimpun didalamnya dan agar dapat membantu peneliti dalam meneliti data lebih lanjut. Deskripsi penelitian yang tertuang dalam penulisan ini mempunyai nilai yang penting bagi penulis maupun pihak-pihak lainnya yang membutuhkan untuk mengetahui secara jelas tentang keadaan atau kondisi daerah yang menjadi obyek penelitian tersebut.

Untuk mengetahui gambaran umum dari lokasi penelitian yaitu Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Jember, digunakan suatu teknik dokumentasi dengan memanfaatkan data sekunder yang telah tersedia. Hal ini sangat diperlukan dalam upaya mendukung dan memperjelas serta memahami hasil-hasil pengumpulan dan penganalisaan data selanjutnya. Gambaran umum lokasi penelitian ini dijelaskan sebagai berikut.

2.2 Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi, dan Kewenangan

2.2.1 Kedudukan

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 26 Tahun 2000 jo Peraturan Daerah Nomor 72 Tahun 2000 tentang pembentukan organisasi dan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Jember Bab II Pasal 2 maka kedudukan Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Jember adalah sebagai unsur pelaksana pemerintah daerah yang mempunyai tugas menyelenggarakan kewenangan pemerintah kabupaten di bidang kesejahteraan sosial, yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang pelaksanaan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

2.2.2 Tugas

Tugas Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Jember adalah membantu Bupati dalam melaksanakan urusan rumah tangga daerah yang meliputi kesejahteraan sosial, rehabilitasi sosial dan penyelenggaraan bantuan sosial.

2.2.3 Fungsi

Untuk menyelenggarakan tugas diatas, Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Jember mempunyai fungsi :

- a. Merumuskan perencanaan kebijaksanaan pembinaan dan perijinan dibidang sosial sesuai dengan kebijaksanaan yang telah ditetapkan oleh Bupati
- b. Melaksanakan kebijaksanaan dibidang usaha kesejahteraan sosial, rehabilitasi sosial serta bantuan sosial
- c. Melaksanakan pengawasan dan pengendalian dibidang usaha sosial, bantuan sosial dan organisasi sosial
- d. Mengelola ketatausahaan
- e. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati

2.2.4 Kewenangan

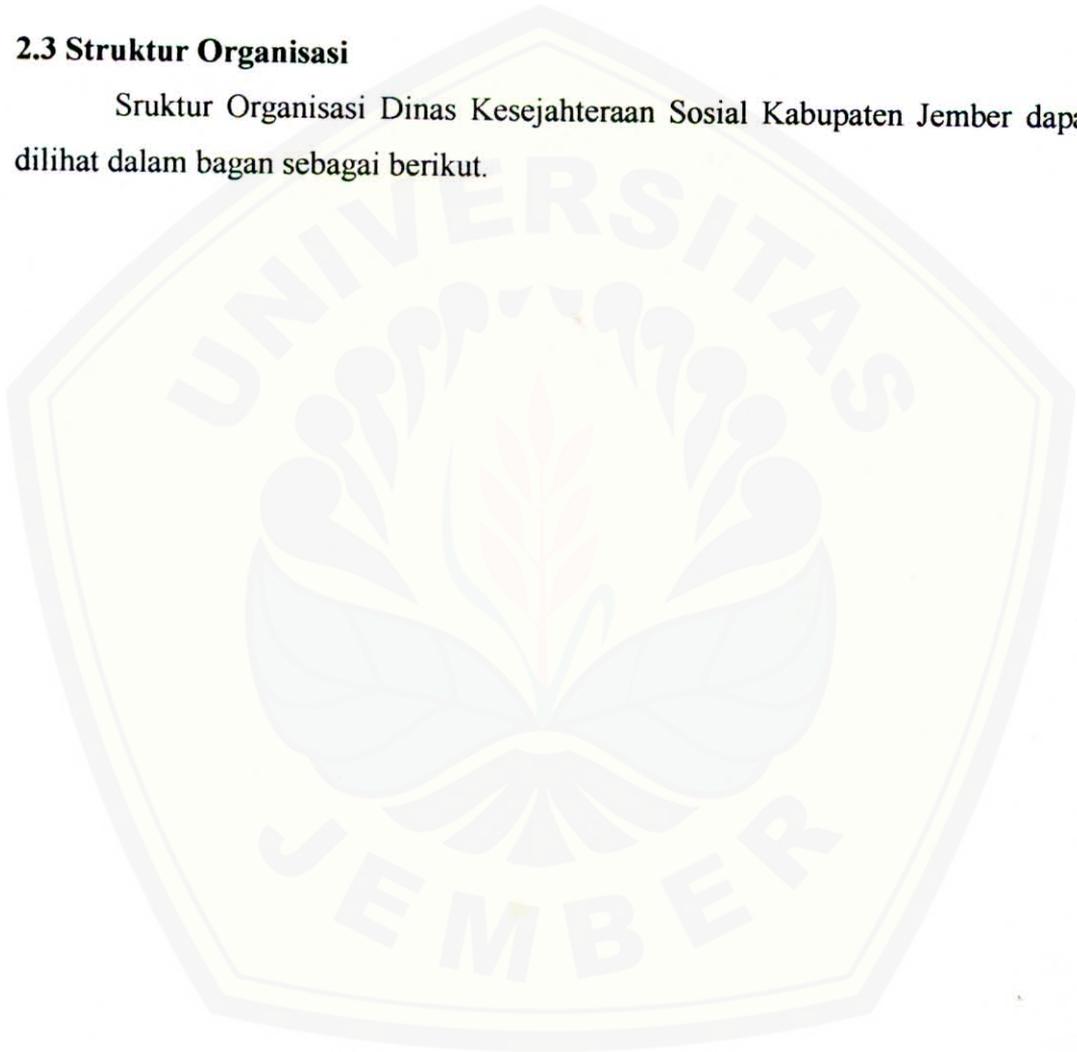
Untuk melaksanakan fungsi tersebut diatas, Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Jember mempunyai kewenangan :

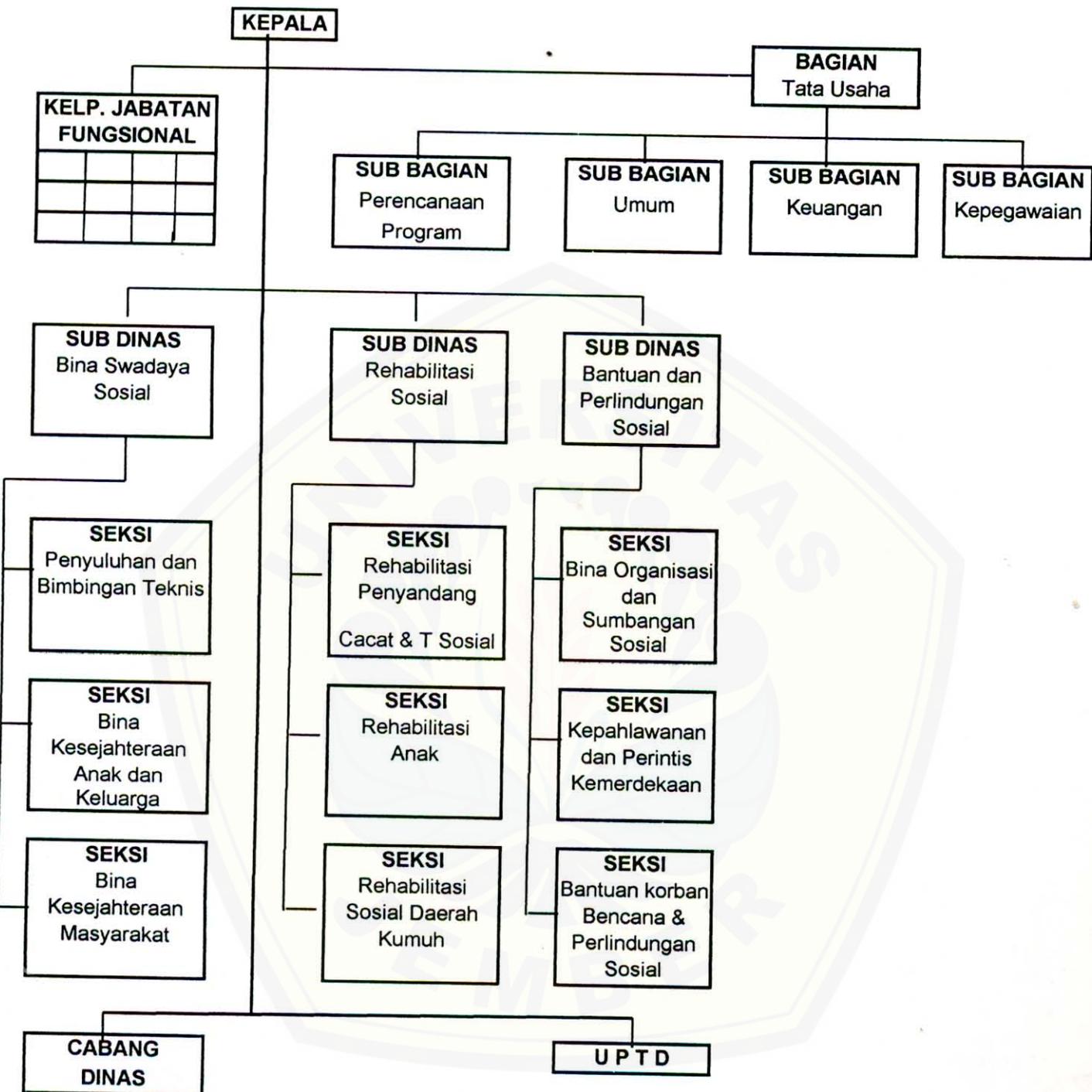
- a. Penyelenggaraan usaha kesejahteraan sosial
- b. Pelestarian nilai-nilai kejuangan dan kepahlawanan
- c. Bantuan kesejahteraan masyarakat bagi anak terlantar, lanjut usia dan penyandang masalah sosial
- d. Pemberian ijin pengumpulan uang, barang dan sumbangan lainnya
- e. Penyelenggaraan pelayanan dan rehabilitasi serta bantuan sosial, perlindungan sosial dan penyandang masalah kesejahteraan sosial
- f. Menyelenggarakan penanggulangan bencana
- g. Menyelenggarakan sistem penganugerahan tanda kehormatan/jasa
- h. Memelihara taman makam pahlawan daerah

- i. Menetapkan kebijakan dibidang kesejahteraan sosial untuk mendukung pembangunan daerah
- j. Menyusun rencana daerah dibidang sosial
- k. Pengawasan teknis terhadap pelaksanaan seluruh Peraturan Perundang-undangan dibidang sosial
- l. Penyelenggaraan dan pengawasan kerja sama bidang kesejahteraan sosial

2.3 Struktur Organisasi

Sruktur Organisasi Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Jember dapat dilihat dalam bagan sebagai berikut.





Gambar 3. Struktur Organisasi Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Jember

Sumber : Bagian Tata Usaha Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kab. Jember, 2001

Struktur Organisasi Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Jember, terdiri dari :

2.3.1 Bagian Tata Usaha

Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melaksanakan urusan perencanaan dan program, kegiatan tata usaha, kepegawaian, keuangan dan perlengkapan.

Untuk melaksanakan tugas tersebut diatas, Bagian Tata Usaha mempunyai fungsi :

- a. Menyusun program kerja dan anggaran serta pengolahan data dalam rangka penyusunan dan pelaporan
- b. Melaksanakan pembinaan organisasi dan tatalaksana
- c. Mengelola administrasi kepegawaian dan keuangan
- d. Mengelola urusan rumah tangga, surat-menyurat dan kearsipan
- e. Menyiapkan data informasi, kepustakaan, hubungan masyarakat dan investarisasi perlengkapan kantor
- f. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas

Sub Bagian Tata Usaha dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang dalam pelaksanaan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bagian Tata Usaha.

Bagian Tata Usaha terdiri dari :

- 1) Sub Bagian Rencana Program
- 2) Sub Bagian Keuangan
- 3) Sub Bagian Umum
- 4) Sub Bagian Kepegawaian

1) Sub Bagian Rencana Program

Sub Bagian Rencana Program mempunyai tugas :

- a) Mengumpulkan dan mensistematisasikan data penyusunan program
- b) Merumuskan dan melaksanakan penyusunan program
- c) Melaksanakan analisis, evaluasi serta pengendalian terhadap penyusunan program
- d) Bersama Sub Bagian Keuangan menyusun anggaran dinas

2) Sub Bagian Keuangan

Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas :

- a) Menghimpun data dan menyusun rencana anggaran rutin dan anggaran pembangunan
- b) Melakukan pengelolaan tata usaha keuangan anggaran rutin dan anggaran pembangunan
- c) Melakukan pembayaran gaji pegawai dan pembayar keuangan lainnya
- d) Menyusun laporan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan

3) Sub Bagian Umum

Sub Bagian Umum mempunyai tugas :

- a) Melaksanakan urusan surat-menyurat, pengetikan, penggandaan dan tata kearsipan
- b) Menyusun rencana kebutuhan dan melaksanakan kegiatan-kegiatan tata usaha serta pemeliharaan perlengkapan dan peralatan kantor
- c) Menyusun perencanaan dan mengurus pemeliharaan kebersihan dan keamanan kantor, tugas keprotokolan dan perjalanan dinas
- d) Menyiapkan bahan untuk menyusun dan menyempurnakan organisasi dan tatalaksana, kegiatan dokumentasi dan mengolah perpustakaan

4) Sub Bagian Kepegawaian

Sub Bagian Kepegawaian mempunyai tugas :

- a) Menyelenggarakan tata usaha kepegawaian yang meliputi pengumpulan data kepegawaian, pembuatan buku induk pegawai dan mutasi pegawai
- b) Menyusun formasi pegawai dan perencanaan pegawai
- c) Mengelola administrasi tentang kedudukan dan hak pegawai
- d) Mengurus kesejahteraan pegawai

2.3.2 Sub Dinas Bina Swadaya Sosial

Sub Dinas Bina Swadaya Sosial mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan kegiatan masyarakat dibidang usaha kesejahteraan sosial yang bersumber swadaya sosial.

Untuk melaksanakan tugas diatas, Sub Dinas Bina Swadaya Sosial mempunyai fungsi :

- a. Memberikan penyuluhan dan bimbingan usaha-usaha sosial di daerah serta Lembaga Swadaya Masyarakat yang berkaitan dengan usaha-usaha sosial
- b. Mengembangkan jaringan usaha kesejahteraan sosial yang terorganisasikan di tingkat desa
- c. Melaksanakan pengawasan dan pembinaan Badan/Organisasi Sosial Swasta, usaha-usaha masyarakat dibidang kesejahteraan sosial

Seksi-seksi Sub Dinas Bina Swadaya Sosial dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang dalam pelaksanaan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Sub Dinas Bina Swadaya Sosial.

Sub Dinas Bina Swadaya Sosial terdiri dari :

- 1) Seksi Penyuluhan dan Bimbingan Sosial
- 2) Seksi Bina Kesejahteraan Anak dan Keluarga

1) Seksi Penyuluhan dan Bimbingan Sosial

Seksi Penyuluhan dan Bimbingan Sosial mempunyai tugas :

- a) Mengumpulkan dan mensistematisasikan bahan penyuluhan dan bimbingan sosial
- b) Melaksanakan penyuluhan dan bimbingan sosial sebagai upaya menumbuhkan kesadaran sosial dan bertanggung jawab kepada masyarakat terhadap permasalahan sosial
- c) Menyiapkan bahan dalam rangka memberikan penyuluhan pada Lembaga Swadaya Masyarakat yang melaksanakan Unit Kesejahteraan Sosial
- d) Melaksanakan evaluasi terhadap hasil penyuluhan dan bimbingan sosial

2) Seksi Bina Kesejahteraan Anak dan Keluarga

Seksi Bina Kesejahteraan Anak dan Keluarga mempunyai tugas :

- a) Mengumpulkan dan mensistematisasikan bahan bimbingan kesejahteraan anak dan keluarga
- b) Melaksanakan bimbingan kesejahteraan anak dan keluarga
- c) Menumbuhkembangkan berbagai bentuk usaha kesejahteraan anak dan keluarga
- d) Melakukan rujukan dan koordinasi dengan instansi/badan/organisasi terkait dalam rangka kesejahteraan anak dan keluarga

2.3.3 Sub Dinas Rehabilitasi Sosial

Sub Dinas Rehabilitasi Sosial mempunyai tugas untuk melaksanakan pembinaan koordinasi dan melakukan kegiatan dibidang rehabilitasi sosial dan pelayanan sosial.

Untuk melaksanakan tugas tersebut diatas, Sub Dinas Rehabilitasi Sosial mempunyai fungsi :

- a. Melaksanakan rehabilitasi sosial dan pelayanan sosial bagi penderita cacat, anak nakal dan korban narkoba, tuna sosial dan kumuh
- b. Melaksanakan pembinaan dan bimbingan kepada Badan/Organisasi Sosial Swasta yang menyelenggarakan usaha-usaha dibidang rehabilitasi sosial
- c. Melaksanakan pembinaan bagi pendertia cacat, anak nakal dan korban narkoba serta tuna sosial

Seksi-seksi Sub Dinas Rehabilitasi Sosial dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang dalam pelaksanaan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Sub Dinas Rehabilitasi Sosial.

Sub Dinas Rehabilitasi Sosial terdiri dari :

- 1) Seksi Rehabilitasi Penyandang Cacat dan Tuna Sosial
- 2) Seksi Rehabilitasi Anak
- 3) Seksi Rehabilitasi Sosial Daerah Kumuh

1) Seksi Rehabilitasi Penyandang Cacat dan Tuna Sosial

Seksi Rehabilitasi Penyandang Cacat dan Tuna Sosial mempunyai tugas :

- a) Mengumpulkan dan mensistematisasikan data/identifikasi penyandang cacat dan tuna sosial di daerah sebagai bahan penyusunan program rehabilitasi penderita cacat
- b) Menyiapkan bahan dan melakukan rehabilitasi dan pelayanan sosial penyandang cacat dan tuna sosial
- c) Melakukan koordinasi dan kerjasama dengan instansi terkait dan badan-badan sosial swasta yang menangani rehabilitasi penyandang cacat melalui panti atau non panti
- d) Menyiapkan bahan dalam rangka pelaksanaan pembinaan bagi penyandang cacat dan tuna sosial, penyaluran kembali kemasyarakatan dan bantuan sarana usaha agar dapat hidup mandiri

2) Seksi Rehabilitasi Anak

Seksi Rehabilitasi Anak mempunyai tugas :

- a) Mengumpulkan dan mensistematisasikan data/identifikasi anak nakal, anak jalanan dan korban narkoba di daerah
- b) Mengumpulkan dan menyiapkan bahan dalam rangka pelaksanaan rehabilitasi anak nakal dan korban narkoba serta anak jalanan
- c) Menyiapkan bahan dalam rangka kerjasama dengan badan-badan sosial swasta yang menangani rehabilitasi anak nakal dan korban narkoba serta anak jalanan
- d) Menyiapkan bahan dalam rangka pelaksanaan pembinaan bagi anak nakal dan korban narkoba serta anak jalanan

3) Seksi Rehabilitasi Sosial Daerah Kumuh

Seksi Rehabilitasi Sosial Daerah Kumuh mempunyai tugas :

- a) Mengumpulkan dan mensistematisasikan data/identifikasi daerah kumuh

- b) Mengumpulkan dan menyiapkan bahan dalam rangka pelaksanaan rehabilitasi sosial kumuh .
- c) Menyiapkan bahan dalam rangka kerjasama dengan badan-badan sosial swasta yang menangani rehabilitasi sosial kumuh
- d) Menyiapkan bahan dalam pelaksanaan pembinaan bagi penerima bantuan

2.3.4 Sub Dinas Bantuan dan Perlindungan Sosial

Sub Dinas Bantuan dan Perlindungan Sosial mempunyai tugas untuk melaksanakan pembinaan dan pengendalian kegiatan bantuan sosial, pengumpulan sumbangan sosial serta memberi perlindungan kepada mereka yang tidak berdaya dari merosotnya taraf kesejahteraan sosialnya.

Untuk melaksanakan tugas tersebut diatas, maka Sub Dinas Bantuan dan Perlindungan Sosial mempunyai fungsi :

- a. Melaksanakan koordinasi dan bimbingan sumbangan sosial
- b. Melaksanakan bimbingan & koordinasi pemberian perlindungan pada korban bencana
- c. Melaksanakan urusan korban bencana

Seksi-seksi Sub Dinas Bantuan dan Perlindungan Sosial dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang dalam pelaksanaan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Sub Dinas Bantuan dan Perlindungan Sosial.

Sub Dinas Bantuan dan Perlindungan Sosial terdiri dari :

- 1) Seksi Bina Organisasi Sumbangan Sosial
- 2) Seksi Kepahlawanan dan Perintis Kemerdekaan
- 3) Seksi Bantuan Korban Bencana dan Perlindungan Sosial

1) Seksi Bina Organisasi Sumbangan Sosial

Seksi Bina Organisasi Sumbangan Sosial mempunyai tugas :

- a) Menyiapkan bahan dalam rangka pembinaan dan pengendalian usaha-usaha pengumpulan penggunaan dana dan sumbangan-sumbangan sosial dari, oleh, dan untuk masyarakat

- b) Melaksanakan administrasi penerimaan dan penyaluran bantuan sosial
- c) Menyiapkan bahan dalam rangka pemberian ijin atau rekomendasi usaha pengumpulan dana bantuan sosial
- d) Menyiapkan bahan dalam rangka pengawasan, pembinaan dan kerjasama dengan Badan/Organisasi Sosial Swasta yang menyelenggarakan usaha-usaha pengumpulan dana sosial
- e) Melaksanakan pembinaan organisasi sosial kearah kemandirian dan peningkatan mutu pelayanan

2) Seksi Kepahlawanan dan Perintis Kemerdekaan

Seksi Kepahlawanan dan Perintis Kemerdekaan mempunyai tugas :

- a) Mengumpulkan dan mensistematisasikan data pahlawanan dan perintis kemerdekaan
- b) Menyiapkan bahan dalam rangka pembinaan dan usaha-usaha pelestarian nilai-nilai kepahlawanan
- c) Menyiapkan bahan dalam rangka pembinaan kesejahteraan perintis kemerdekaan dan pahlawan dengan keluarga/ahli warisnya
- d) Menyusun perencanaan dan melakukan pemeliharaan taman makam pahlawan, makam pahlawan dan taman bahagia
- e) Melaksanakan pembinaan kesejahteraan diluar panti
- f) Melaksanakan koordinasi dan rujukan dengan instansi/organisasi/badan terkait dalam pembinaan kesejahteraan sosial

3) Seksi Bantuan Korban Bencana dan Perlindungan Sosial

Seksi Bantuan Korban Bencana dan Perlindungan Sosial mempunyai tugas

- a) Menyiapkan bahan dalam rangka koordinasi penyaluran bantuan dan bimbingan sebagai usaha pertama dalam mengatasi/mengurangi penderitaan korban bencana
- b) Menyipkan bahan dalam rangka perlindungan dan rehabilitasi sosial bagi masyarakat yang tertimpa bencana
- c) Menyiapkan bahan dalam rangka koordinasi penanggulangan bencana alam dan bencana lainnya

- d) Memberikan dan mengkoordinasikan bantuan perlindungan sosial kepada individu dan keluarga yang berada dalam kondisi tidak berdaya dan terlantar.

2.3.5 Kelompok Jabatan Fungsional

Dalam struktur organisasi Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Jember masih terdapat kelompok jabatan fungsional yang dalam hal ini terletak pada kelompok tersendiri diluar unsur pembantu pimpinan dan pelaksana teknis, namun kelompok tersebut tetap bertanggung jawab langsung terhadap pimpinan atau Kepala Dinas, akan tetapi sementara ini masih belum difungsikan secara aktif, karena memerlukan pendanaan yang sangat besar dan juga menunggu petunjuk dan aturan sehari-hari yang dapat dikoordinasikan/memanfaatkan staf yang ada.

Kelompok Jabatan Fungsional tersebut masih belum terisi dan mempunyai tugas melaksanakan sebagian dari fungsi Dinas Kesejahteraan Sosial sesuai dengan keahliannya dan dibutuhkan tenaga kerja yang diperlukan dalam jenjang jabatan fungsional yang terbagi dalam kelompok sesuai dengan keahliannya dan setiap kelompok dipimpin seorang tenaga fungsional ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja.

2.3.6 Unit Pelaksana Teknis Dinas

Unit Pelaksana Teknis Dinas Kesejahteraan Sosial mempunyai kedudukan sebagai unsur pelaksana teknis operasional Dinas Kesejahteraan Sosial, berada dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Dinas.

2.4 Tata Kerja

Dalam melaksanakan tugasnya, Kepala Dinas bertanggung jawab langsung kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Setiap Pimpinan Unit dalam lingkungan Dinas Kesejahteraan Sosial bertanggung jawab memimpin dan mengkoordinasikan bawahannya masing-masing dan memberikan bimbingan serta petunjuk-petunjuk bagi pelaksanaan tugas bawahannya.

Setiap Pimpinan Satuan Organisasi dalam lingkungan Dinas Kesejahteraan Sosial harus menerapkan prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan simplikasi sesuai dengan bidang tugasnya.

2.5 Kepegawaian

Secara keseluruhan jumlah pegawai yang ada di Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Jember berjumlah 42 orang yang terdiri dari :

- a. Jumlah pegawai negeri : 32 orang
- b. Jumlah pegawai rollstat : 5 orang
- c. Jumlah pegawai sokwan : 5 orang

Adapun keadaan pegawai pada Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Jember dapat dilihat dari beberapa tabel berikut.

Tabel 7. Data Pegawai Berdasarkan Pangkat dan Golongan

Pangkat	Golongan				Jumlah
	A	B	C	D	
IV	2	-	-	-	2
III	8	6	4	3	21
III	2	3	3	1	9
I	-	-	-	-	-
Jumlah	12	9	7	4	32

Sumber : Bagian Tata Usaha Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kab. Jember, tahun 2002

Tabel 8. Data Pegawai Berdasarkan Jenjang Pendidikan

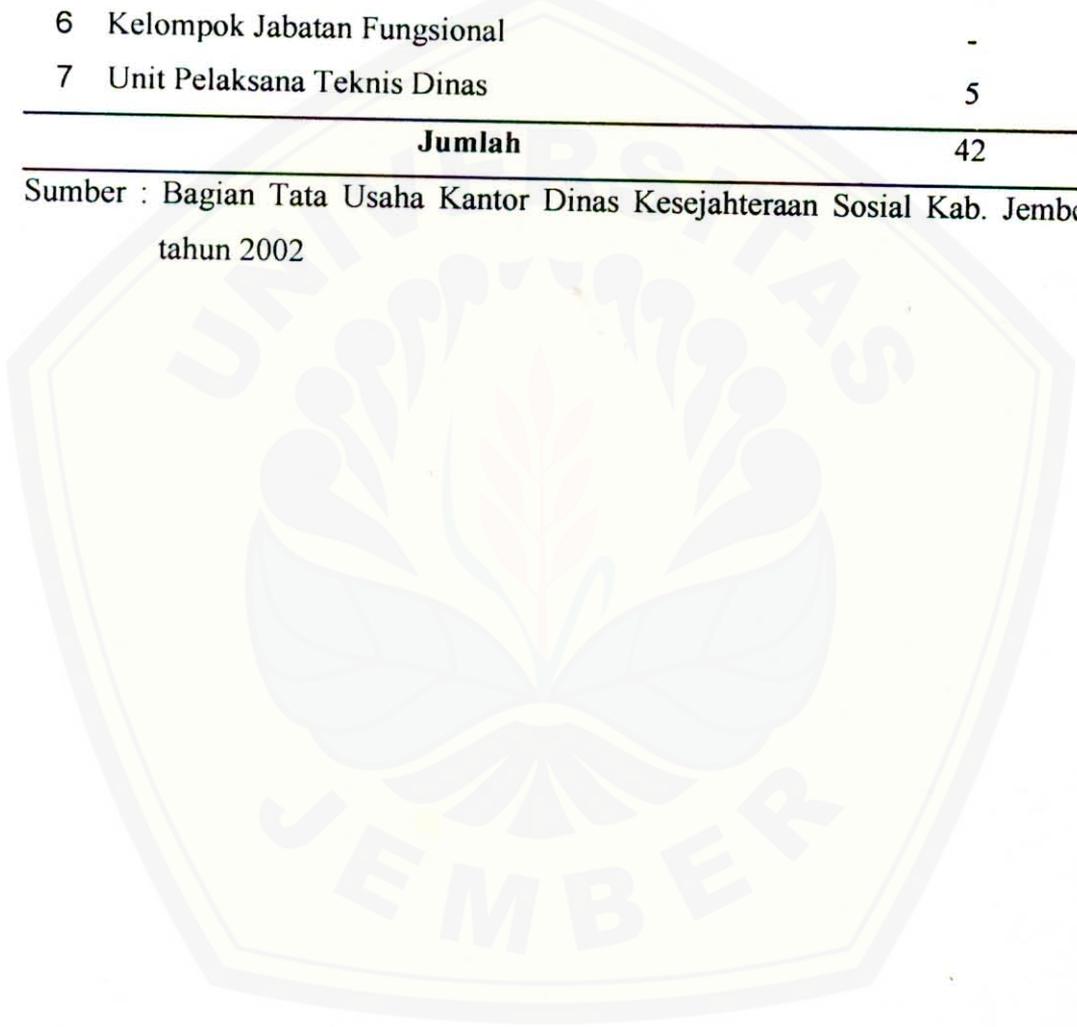
Status	Pendidikan					Jumlah
	Sarjana	Sarjana Muda	SMU	SLTP	SD	
PNS	21	1	10	-	-	32
Rollstat	-	-	5	-	-	5
Sokwan	1	-	3	1	-	5
Jumlah	22	1	18	1	-	42

Sumber : Bagian Tata Usaha Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kab. Jember, tahun 2002

Tabel 9. Data Pegawai Berdasarkan Bagian

Bagian .	Jumlah
1 Kepala Dinas	1
2 Bagian Tata Usaha	16
3 Sub Dinas Bina Swadaya Sosial	7
4 Sub Dinas Rehabilitasi Sosial	5
5 Sub Dinas Bantuan & Perlindungan Sosial	8
6 Kelompok Jabatan Fungsional	-
7 Unit Pelaksana Teknis Dinas	5
Jumlah	42

Sumber : Bagian Tata Usaha Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kab. Jember, tahun 2002

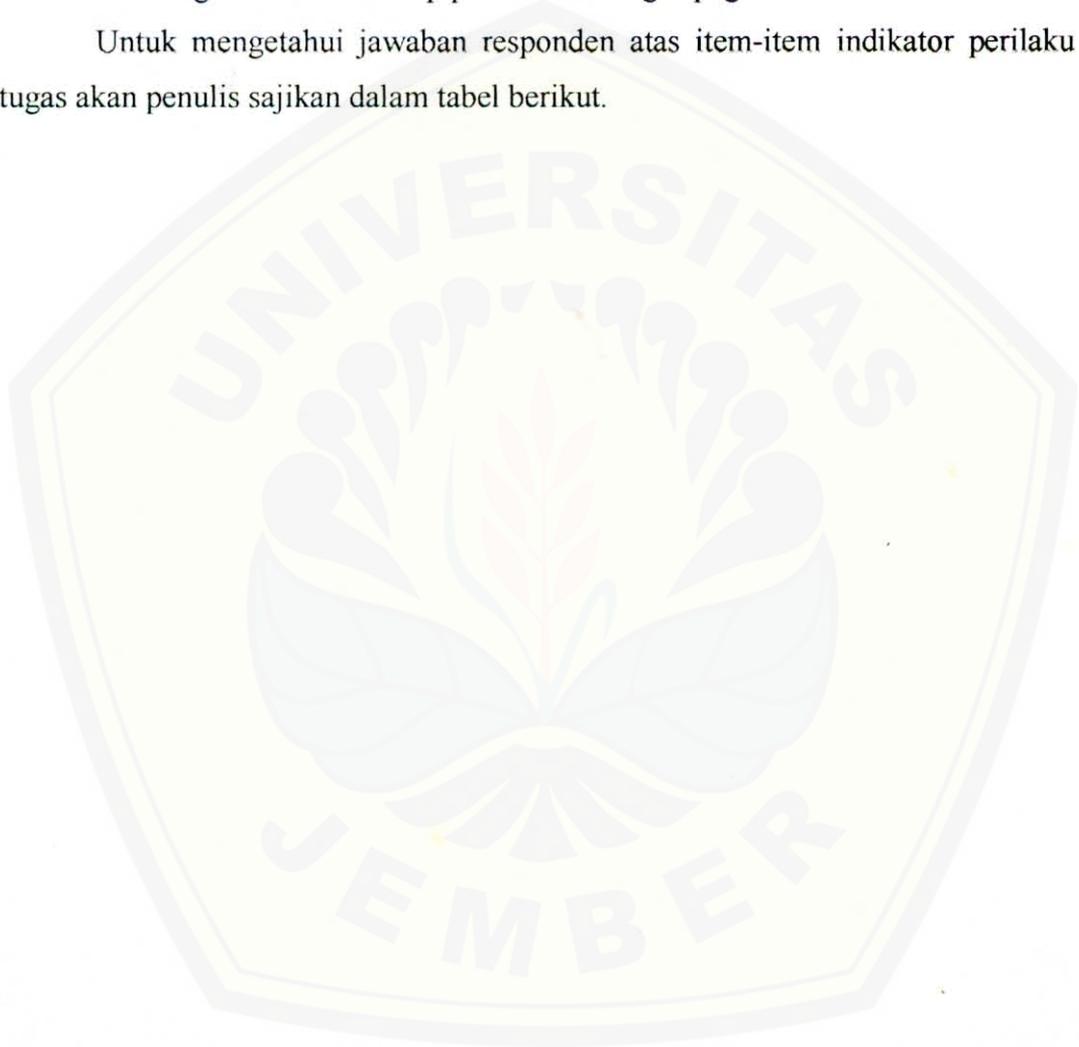


3.2.1 Perilaku Tugas

Item dari indikator perilaku tugas adalah:

- a. Menetapkan tujuan organisasi
- b. Pembagian tugas kepada pegawai sesuai dengan kedudukan pegawai
- c. Menetapkan batas waktu penyelesaian pekerjaan
- d. Pengarahan kepada pegawai sebelum pekerjaan dilaksanakan
- e. Pengendalian terhadap pelaksanaan tugas pegawai.

Untuk mengetahui jawaban responden atas item-item indikator perilaku tugas akan penulis sajikan dalam tabel berikut.



III. PENYAJIAN DATA VARIABEL PENELITIAN

3.1 Pengantar

Tahap penyajian data penelitian ini merupakan kelanjutan dari langkah operasionalisasi suatu penelitian, maka sebelum membahas analisis data, terlebih dahulu dikemukakan variabel-variabel dan data empiris. Selanjutnya dalam penelitian ini akan diuraikan dengan data yang berdasarkan skor masing-masing variabel yang diperoleh dari kuesioner dengan menggunakan 24 responden penelitian.

Sebelum melangkah lebih lanjut terlebih dahulu dijelaskan apa yang dimaksud variabel. Sugiyono (1997:20) menyatakan bahwa, "Variabel didalam suatu penelitian merupakan suatu atribut yang lain dalam kelompok tersebut".

Adapun macam-macam variabel menurut hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain diantaranya adalah variabel independen (pengaruh) dan variabel dependen (terpengaruh). Variabel independen adalah variabel yang menjadi sebab berubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel terpengaruh adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen.

Dalam penelitian ini akan ditelaah dua variabel yaitu:

1. Variabel pengaruh (X) yaitu Perilaku Pemimpin (Kepala Dinas) di Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Jember.
2. Variabel terpengaruh (Y) yaitu Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Jember.

3.2 Variabel Pengaruh (X) yaitu Perilaku Pemimpin (Kepala Dinas) di Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Jember.

Indikator dari variabel ini meliputi :

1. Perilaku Tugas
2. Perilaku Hubungan

Tabel 11. Data Berdasarkan Skor dari Indikator Perilaku Tugas

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

Sumber : Data primer, diolah tahun 2002

3.2.2 Perilaku Hubungan

Item dari indikator perilaku hubungan adalah:

- a. Pemberian dukungan terhadap pegawai yang menjalankan tugas
- b. Komunikasi dengan pegawai yang melaksanakan tugas
- c. Pemberian kesempatan berinteraksi sesama pegawai
- d. Keaktifan menyimak aspirasi pegawai
- e. Tanggapan untuk mengatasi permasalahan pegawai.

Untuk mengetahui jawaban responden atas item-item indikator perilaku hubungan akan penulis sajikan dalam tabel berikut.



Tabel 12. Data Berdasarkan Skor dari Indikator Perilaku Hubungan

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

Sumber : Data primer, diolah tahun 2002

Setelah dilakukan perhitungan skor masing-masing indikator pada variabel pengaruh (X), selanjutnya membagi total skor dalam tiga kategori. Dari masing-masing indikator baik indikator perilaku tugas maupun indikator perilaku hubungan, dapat diketahui bahwa total skor terendah adalah 7 dan total skor tertingginya adalah 15, sehingga perhitungan kategoriannya adalah sebagai berikut.

$$= \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{15 - 7}{3} = 2,67 = 3$$

(Hadi, 1984:212)

Dari perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa nilai interval adalah 3, maka pengkategorianya adalah sebagai berikut :

- 1) Total skor 7 – 9 adalah karegori rendah
- 2) Total skor 10 – 12 adalah kategori sedang
- 3) Total skor 13 – 15 adalah kategori tinggi

Data untuk masing-masing indikator diatas selanjutnya disajikan dalam suatu tabel sebagai berikut.

Tabel 13. Data Kategori Jawaban Responden Terhadap Indikator X yaitu Perilaku Pemimpin

No	Perilaku Tugas	Kategori	Perilaku Hubungan	Kategori
1	12	Sedang	15	Tinggi
2	14	Tinggi	14	Tinggi
3	15	Tinggi	15	Tinggi
4	11	Sedang	12	Sedang
5	9	Rendah	9	Rendah
6	10	Sedang	8	Rendah
7	15	Tinggi	11	Sedang
8	9	Rendah	7	Rendah
9	7	Rendah	11	Sedang
10	15	Tinggi	12	Sedang
11	10	Sedang	8	Rendah
12	7	Rendah	7	Rendah
13	8	Rendah	8	Rendah
14	15	Tinggi	12	Sedang
15	14	Tinggi	12	Sedang
16	11	Sedang	12	Sedang
17	15	Tinggi	12	Sedang
18	12	Sedang	14	Tinggi
19	7	Rendah	8	Rendah
20	13	Tinggi	15	Tinggi
21	12	Sedang	14	Tinggi
22	11	Sedang	12	Sedang
23	12	Sedang	14	Tinggi
24	8	Rendah	10	Sedang

Sumber : Data primer, diolah tahun 2002

3.5.1 Kuantitas Pekerjaan

Item dari indikator kuantitas pekerjaan adalah :

- a. Banyaknya tugas/pekerjaan yang dapat dilaksanakan

Untuk mengetahui jawaban responden atas item-item indikator kuantitas pekerjaan akan penulis sajikan dalam tabel berikut.



Tabel 15. Data Berdasarkan Skor dari Indikator Kuantitas Pekerjaan

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

Sumber : Data primer, diolah tahun 2002

3.5.2 Kualitas Pekerjaan

Item dari indikator kualitas pekerjaan adalah :

- a. Tingkat ketelitian dalam mengerjakan tugas/pekerjaan
- b. Tingkat kerapian dalam mengerjakan tugas/pekerjaan
- c. Kesesuaian pelaksanaan tugas/pekerjaan.

Untuk mengetahui jawaban responden atas item-item indikator kualitas pekerjaan akan penulis sajikan dalam tabel berikut.



Tabel 16. Data Berdasarkan Skor dari Indikator Kualitas Pekerjaan

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

Sumber : Data primer, diolah tahun 2002

Dari tabel data diatas dapat diketahui bahwa skor terendah dari indikator kuantitas pekerjaan adalah 1 dan tertinggiya 3, maka perhitungan pengkategorianya adalah sebagai berikut. sebagai berikut.

$$= \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{3 - 1}{3} = 0,7 = 1$$

(Hadi, 1984:212)

Dari perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa nilai interval adalah 1, maka pengkategorianya adalah sebagai berikut :

- 1) Total skor 1 adalah kategori rendah
- 2) Total skor 2 adalah kategori sedang
- 3) Total skor 3 adalah kategori tinggi

Untuk indikator kualitas pekerjaan adalah 4 dan skor tertinggiya adalah 9, maka perhitungan pengkategorianya adalah sebagai berikut.

$$= \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{9 - 4}{3} = 1,67 = 2$$

(Hadi, 1984:212)

Dari perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa nilai interval adalah 2, maka pengkategorianya adalah sebagai berikut :

- 1) Total skor 4 - 5 adalah kategori rendah
- 2) Total skor 6 - 7 adalah kategori sedang
- 3) Total skor 8 - 9 adalah kategori tinggi

Data untuk indikator diatas disajikan dalam suatu tabel sebagai berikut.

Tabel 17. Data Kategori Jawaban Responden Terhadap Indikator Kinerja Pegawai

No	Kuantitas Pekerjaan	Kategori	Kualitas Pekerjaan	Kategori
1	2	Sedang	6	Sedang
2	3	Tinggi	9	Tinggi
3	3	Tinggi	7	Sedang
4	2	Sedang	5	Rendah
5	2	Sedang	8	Tinggi
6	2	Sedang	5	Rendah
7	2	Sedang	7	Sedang
8	2	Sedang	9	Tinggi
9	2	Sedang	5	Rendah
10	2	Sedang	7	Sedang
11	1	Rendah	4	Rendah
12	2	Sedang	6	Sedang
13	1	Rendah	5	Rendah
14	3	Tinggi	8	Tinggi
15	3	Tinggi	9	Tinggi
16	3	Tinggi	7	Sedang
17	3	Tinggi	6	Sedang
18	2	Sedang	9	Tinggi
19	2	Sedang	6	Sedang
20	2	Sedang	6	Sedang
21	3	Tinggi	9	Tinggi
22	2	Sedang	7	Sedang
23	1	Rendah	8	Tinggi
24	1	Rendah	4	Rendah

Sumber : Data primer, diolah tahun 2002

Data-data yang telah disajikan diatas, selanjutnya dimasukkan kedalam tabel frekuensi kategori jawaban seperti dibawah ini.

Tabel 18. Frekuensi Kategori Jawaban Responden Terhadap Indikator Kuantitas Pekerjaan dan Kualitas Pekerjaan

Indikator	Kategori	Frekuensi	Prosentase
Kuantitas Pekerjaan	Tinggi	7	29,2%
	Sedang	13	54,2%
	Rendah	4	16,6%
Kualitas Pekerjaan	Tinggi	8	33,4%
	Sedang	10	41,6%
	Rendah	6	25,0%

Sumber : Data primer, diolah tahun 2002

Berdasarkan tabel frekuensi diatas dapat diketahui bahwa dari 24 orang responden, sebanyak 7 orang responden (29,2%) menyatakan bahwa tingkat kualitas pekerjaannya tergolong tinggi. Untuk 13 orang responden (54,2%) menyatakan sedang. Dan 4 orang responden (16,6%) menyatakan rendah. Untuk indikator kuantitas pekerjaan diketahui 8 orang responden (33,4%) menyatakan bahwa tingkat kuantitas pekerjaannya pegawai tergolong tinggi. Untuk 10 orang responden (41,6%) menyatakan sedang. Dan 6 orang responden (25,0%) menyatakan rendah.

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa kinerja pegawai Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Jember memiliki kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan yang sedang.



5.1 Simpulan

Setelah analisis data dan interpretasi, maka akan diberikan kesimpulan secara keseluruhan dari perhitungan korelasi rank spearman antara perilaku pemimpin dengan kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas di Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Jember.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis melalui korelasi rank spearman seperti tersebut dalam Bab IV dimuka, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil uji antara variabel perilaku pemimpin dengan variabel kinerja pegawai, maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara kedua variabel tersebut. Hal ini terbukti dari hasil korelasi rank spearman sebagai berikut $r_s = 2,701$ dengan jumlah responden 24 dan taraf signifikansi 5%, sehingga dalam tabel diperoleh angka sebesar 2,074. Tes statistik menyatakan bahwa angka tabel lebih kecil dari angka hitung, sehingga menerima H_a , yang artinya ada hubungan antara perilaku pemimpin (Kepala Dinas) dengan kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas di Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Jember.

5.2 Saran

Beberapa saran yang dapat dipakai sebagai pertimbangan peneliti-peneliti selanjutnya dan bahan pertimbangan bagi pemimpin (Kepala Dinas) pada Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Jember adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan bagi peneliti-peneliti yang berminat untuk melakukan penelitian tentang perilaku pemimpinan, sehingga dimasa yang akan datang peneliti lain dapat melakukan penelitian tentang perilaku pemimpin pada organisasi lainnya seperti, perusahaan swasta maupun instansi pemerintah yang lain.

2. Pemimpin dituntut untuk memahami dan memenuhi berbagai situasi dan kondisi yang sedang dihadapi oleh pegawai sehingga kinerja pegawai akan meningkat dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdulsyani, 1987. *Manajemen Organisasi*. Jakarta: Bina Aksara.
- Anoroga, Pandji. 1995. *Perilaku Keorganisasian*. Bandung: CV. Suara Baru.
- Arikunto, Suharsini. 1993. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Dharma, Agus. 1986. *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Hadi, Sutrisno. 1981. *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM.
- . 1984. *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM.
- Hasibuan, Malayu. 1990. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Hersey, P. & Blanchard, K. 1995. *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendencygunaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Koentjoroningrat. 1986. *Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Loedin, A.A. 1976. *Pengetahuan Dasar Penelitian dan Statistik untuk Perguruan Tinggi di Jawa Timur*. Jawa Timur: PIPR.
- Moenir, A.S. 1983. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: P.T. Gunung Agung.
- Robbins, P. Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi Jilid I dan II*. Jakarta: Prehallindo.
- Siagian, Sondang P. 1989. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- . 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Ilmu.
- Siegel, Sidney. 1997. *Statistik Non Parametrik Untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta: PT. Gramedia.

- Singarimbun, M. dan Effendi, S. 1987. *Metodologi Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. 2000. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, J. 1989. *Metode Research dan Aplikasinya dalam Research Pemasaran*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Surachmad, Winarno. 1985. *Dasar dan Teknik Research*. Bandung: CV. Tartito.
- Thoha, Miftah. 1986. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: CV. Rajawali.
- , 1990. *Kepemimpinan dalam Manajemen, Suatu Pendekatan Perilaku*. Jakarta: CV. Rajawali Press.
- Timpe, A. Dale. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Tjokrowinoto, Moelyarto. 1980. *Tahap-tahap Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada (UGM).

Lampiran 1. Daftar kuesioner tentang hubungan perilaku pemimpin dengan kinerja pegawai

INSTRUMEN PENELITIAN

“PENGANTAR”

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Responden

di – Tempat

Penelitian ini merupakan rangkaian kegiatan penyusunan skripsi yang dipersyaratkan kepada peneliti untuk menyelesaikan Pendidikan Strata I (SI) pada Program Studi Administrasi Negara, Jurusan Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember. Penelitian ini untuk memperoleh data dari Bapak/Ibu yang diharapkan dapat memberikan sumbangan informatif, khususnya tentang perilaku pemimpin dan kinerja pegawai.

Dengan demikian, jawaban Bapak/Ibu terhadap pertanyaan yang diajukan sama sekali tidak dimaksudkan untuk memberi penilaian atau untuk sesuatu yang dapat merugikan karier Bapak/Ibu. Oleh karena itu semua jawaban Bapak/Ibu akan sangat dirahasiakan dan hanya rekapitulasi hasil akhir yang akan dipublikasikan. Sehingga peneliti sangat mengharapkan bantuan Bapak/Ibu untuk menjawab pertanyaan yang diajukan, kesesuaian dengan keadaan Bapak/Ibu yang sesungguhnya.

Adapun instrumen penelitian yang perlu dijawab oleh Bapak/Ibu adalah: (1) Angket identitas responden, (2) Angket perilaku pemimpin dan kinerja pegawai.

Atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu, peneliti mengucapkan terima kasih.

Jember, April 2002

Peneliti

ADI PRASETYO

DAFTAR ANGKET

I. Identitas responden

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan :
5. Jabatan :

II. Petunjuk Pengisian

Dari butir-butir yang disajikan dalam daftar angket ini, Bapak/Ibu diminta untuk memilih salah satu jawaban dengan cara melingkari salah satu pilihan kesesuaian dengan kondisi yang dialami dalam tugas/pekerjaan. Pilihan yang Bapak/Ibu tersebut tidak dinilai benar atau salah.

III. Daftar Angket

I. PERILAKU PEMIMPIN

A. Perilaku Tugas

1. Agar pekerjaan yang dilaksanakan dapat berjalan secara efektif, maka langkah awal yang perlu dilakukan adalah menetapkan tujuan. Apakah dalam menjalankan tugas selama ini Bapak/Ibu dilibatkan dalam menetapkan tujuan organisasi ?
a. selalu b. kadang-kadang c. tidak pernah
2. Untuk memudahkan memberikan tugas sehingga dapat sesuai dengan kedudukannya, apakah pimpinan berpedoman pada struktur organisasi ?
a. selalu b. kadang-kadang c. tidak pernah
3. Apakah Bapak/Ibu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan ?
a. selalu b. kadang-kadang c. tidak pernah

4. Apakah pimpinan Bapak/Ibu memberikan pengarahan terlebih dahulu sebelum Anda mengerjakan tugas ?
a. selalu b. kadang-kadang c. tidak pernah
5. Apakah pimpinan Bapak/Ibu memberikan pengawasan yang ketat terhadap pelaksanaan pekerjaan Anda ?
a. selalu b. kadang-kadang c. tidak pernah

B. Perilaku Hubungan

6. Untuk meningkatkan semangat dalam menjalankan pekerjaan sehingga dapat berjalan dengan lancar, apakah pimpinan memberikan dukungan moril terhadap Bapak/Ibu ?
a. selalu b. kadang-kadang c. tidak pernah
7. Apakah pimpinan memberikan kesempatan kepada Bapak/Ibu untuk mengungkapkan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga tercipta komunikasi timbal balik ?
a. selalu b. kadang-kadang c. tidak pernah
8. Untuk menjalankan, membina dan meningkatkan kerjasama sesama karyawan, apakah pimpinan memberi kesempatan Bapak/Ibu untuk berinteraksi (saling berhubungan) ?
a. selalu b. kadang-kadang c. tidak pernah
9. Agar tercipta suasana kekeluargaan antara pimpinan dengan pegawai/bawahan, apakah pimpinan bersedia mendengarkan dan memperhatikan aspirasi Bapak/Ibu baik itu masukan maupun permasalahan yang berkaitan dengan tugas, juga masalah pribadi ?
a. selalu b. kadang-kadang c. tidak pernah
10. Berkaitan dengan permasalahan yang Bapak/Ibu hadapai, apakah pimpinan memberikan tanggapan untuk membantu mengatasi persoalan tersebut ?
a. selalu b. kadang-kadang c. tidak pernah

II. KINERJA PEGAWAI

A. Kuantitas Pekerjaan

16 Sejumlah tugas/pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan instansi dapat Bapak/Ibu selesaikan.

- a. selalu b. kadang-kadang c. tidak pernah

B. Kualitas Pekerjaan

17 Tingkat ketelitian dalam mengerjakan tugas/pekerjaan sekarang ini dapat Bapak/Ibu lakukan sesuai dengan ketentuan yang ada.

- a. selalu b. kadang-kadang c. tidak pernah

18 Tingkat kerapian dalam mengerjakan tugas/pekerjaan sekarang ini dapat Bapak/Ibu lakukan sesuai dengan ketentuan yang ada.

- a. selalu b. kadang-kadang c. tidak pernah

19 Kesesuaian pelaksanaan tugas/pekerjaan dapat Bapak/Ibu lakukan sesuai dengan ketentuan yang ada.

- a. selalu b. kadang-kadang c. tidak pernah

C. Ketepatan Waktu

20 Seluruh tugas/pekerjaan dapat Bapak/Ibu kerjakan, dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.

- a. selalu b. kadang-kadang c. tidak pernah



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER
LEMBAGA PENELITIAN

Alamat : Jl. Kalimantan No.37 Telepon (0331) 337818, Jember (68118)
E-mail : lemlit_unej@jember.Telkom.net.id

Nomor : 442/J25.3.1/PL.5/2002
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Ijin melaksanakan Penelitian
i8 April 2002

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

JEMBER.

Menunjuk surat pengantar dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember No. 1212/J25.1.2/PL.5/2002 tanggal 17 April 2002, perihal ijin penelitian mahasiswa :

Nama/NIM : ADI PRASETYO / 98 - 1147
Fakultas/Jurusan : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik / Administrasi Negara
Alamat : Jl. Chairu Anwar 2B Trenggalek.
Judul Penelitian : Hubungan Perilaku Pemimpin Dengan Kinerja Pegawai
Lokasi : Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Jember.
Lama Penelitian : 1 (satu) bulan.

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

Demikian atas kerjasama dan bantuan saudara disampaikan terima kasih.



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

PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER
BADAN KESATUAN BANGSA DAN LINMAS

Jalan. Letjen. S. Parman 89 Telp. 337853 Jember

Jember, 23 Januari 2002

K e p a d a

Nomor : 072/223/436.46/2002
Sifat : Penting
Lampiran : 1 (satu) berkas.
Perihal : Surat Pengantar
Penelitian.

Yth. Sdr.Kadin.Kesejahteraan Sosial
Kabupaten Jember
di -
Jember

Memperhatikan Surat dari Fak. Sospol Univ. Jember
Tanggal 22 Januari 2002 Nomor : 0199/J25.1.2/PL.5/2002,
perihal sebagaimana tersebut pada pokok surat.

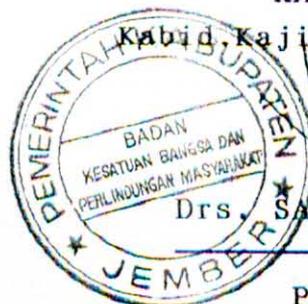
Demi kelancaran serta kemudahan dalam pelaksanaan
penelitian di maksud, dimohon kepada saudara untuk dapatnya
memberikan bantuan berupa data/keterangan seperlunya
kepada :

N a m a : ADI PRASETYO / 98-1147
Alamat : JL. CHAIRIL ANWAR 2 B TRENGGALEK
Pekerjaan : MHS. FAK. SOSPOL UNIV. JEMBER
Keperluan : PENELITIAN
J u d u l : HUBUNGAN PERILAKU PEMIMPIN DENGAN
KINERJA PEGAWAI
W a k t u : TGL. 22 JANUARI 2002 S/D 22 MARET 2002.
Peserta : -

Demikian atas perhatian dan bantuannya disampaikan
terima kasih.

AN. KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA
KABUPATEN JEMBER

Kabid. Kajian Strategis dan HAM



Drs. SANTIDJAJA SOEJOETI

TEMBUSAN : Kepada Yth,

- 1.Sdr. Rektor Univ. Jember;
- 2.Sdr. Mahasiswa Ybs.

Penata TK. I
NIP. 130 805 317



PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER
DINAS KESEJAHTERAAN SOSIAL

JL. KH. SIDDIQ NO. 115 TELP. (0331) 484557
JEMBER 68131

Jember, 18 April 2002

K e p a d a

Nomor : 460/115//436.314/2002
Sifat : Penting
Lampiran : -
Perihal : Pengembalian Mahasiswa

Yth. Sdr. Ketua Lembaga Penelitian
Universitas Jember
di
J E M B E R

Sehubungan dengan berakhirnya penelitian mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Universitas Jember pada Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Jember yang dilaksanakan mulai tanggal 12 Maret 2002 sampai dengan 12 April 2002, dengan ini kami serahkan kembali mahasiswa Saudara:

N a m a : ADI PRASETYO/98-1147
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan : Administrasi Negara

Demikian untuk menjadikan maklum.

An. KEPALA DINAS KESEJAHTERAAN SOSIAL
KABUPATEN JEMBER
Ka.Sub.Bag. Umum



Nip. 170 018 827

Lampiran 5. Tabel harga kritis koefisien korelasi rank spearman

TABEL II
NILAI-NILAI DISTRIBUSI t

dk	α Untuk Uji Dua Pihak					
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
dk	α Untuk Uji Satu Pihak					
	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,178	2,681	3,055
13	0,694	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,692	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,691	1,341	1,753	2,132	2,623	2,947
16	0,690	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,689	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,688	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

Sumber : Sugiyono, Metode penelitian Administrasi, Alfabeta, 1997.

Lampiran 6. Tabel nilai distribusi t

Tabel P. Tabel Harga-harga Kritis t_{α} 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	.610	.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	.448
30	.306	.432



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