

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KENERJA
PEGAWAI PADA KANTOR KESATUAN BANGSA, POLITIK,
PERLINDUNGAN MASYARAKAT DAN PENANGULANGAN
BENCANA (KESBANGPOL LINMAS DAN PB)
KABUPATEN ACEH JAYA**



TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Sain Ilmu Administrasi Publik
Bidang Minat Ilmu Administrasi Publik

Disusun oleh :

FAIZAN
NIM. 015220874

**PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2011**

ABSTRACT**The Effect of Leadership Style to the Employee Performance in the Kesatuan Bangsa, Politik, Perlindungan Masyarakat and Penanggulangan Bencana (Kesbangpol Linmas and PB) Aceh Jaya District Office**

Faizan
Universitas Terbuka
faizan_ut@yahoo.com

Keywords: *Leadership Style, Employee Performance*

Leadership has been determined to be an important factor in an organisation and become a determining factor to the success of the organisation. However many studies show that the leadership style is influenced by the contributing factors, such as type of duty, role complexity and organisational behaviour. It is also evidence that the leadership affects the organisation's performance. This thesis aims to examine the effect of leadership style to the employee performance in the Kesbangpol Linmas and PB Aceh Jaya District office. The research is important as the situational and contextual leadership affects to the organisation's performance.

Research used survey method by the use of questionnaire. In addition the secondary data related to the research were also collected. Population and the respondents in this study were employees who served in the Kesbangpol Linmas and PB Aceh Jaya district.

The study found that leadership style had been dominated by the Laizzer Faire style. Contingency analysis showed that the performance of employees at the Office Kesbanglinmas determined by the style of leadership. Laizzer Faire leadership style adopted impact on the financial aspect, partner satisfaction, working mechanism, employee satisfaction and use of time. Generally they are able to finish the job if given the freedom in the use of his time. This provision of course does not violate the ethics officer with the working time provisions. The worst performance of employees contained in the authoritarian leadership style by his superiors. In general staff under the leadership style is less creative and tend to always work under pressure, thus, their performance becomes increasingly worse.

ABSTRAK**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa, Politik, Perlindungan Masyarakat dan Penanggulangan Bencana (Kesbangpol Linmas dan PB) Kabupaten Aceh Jaya**

Faizan
Universitas Terbuka
faizan_ut@yahoo.com

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai*

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam organisasi dan menjadi faktor penentu bagi keberhasilan organisasi. Akan tetapi berbagai studi menunjukkan kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor dan juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Thesis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesbangpol Linmas dan PB Kabupaten Aceh Jaya. Penelitian ini penting disebabkan kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode survei dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan data disamping itu juga data sekunder yang berhubungan dengan penelitian. Populasi dan responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang berdinis pada Kantor Kesbangpol Linmas dan PB Kabupaten Aceh Jaya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : gaya kepemimpinan yang selama ini berlangsung pada Kantor Kesbangpol Linmas dan PB adalah cenderung bergaya Laizzer Faire. Analisis Contingency menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Kesbanglinmas ditentukan oleh gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan Laizzer Faire yang diterapkan berdampak terhadap aspek finansial, kepuasan mitra kerja, mekanisme kerja, kepuasan pegawai dan penggunaan waktu. Umumnya mereka mampu menyelesaikan pekerjaannya bila diberikan kebebasan dalam pemanfaatan waktu kerjanya. Ketentuan ini tentu saja tidak melanggar etika pegawai dengan ketetapan waktu kerja. Kinerja pegawai yang paling buruk terdapat pada gaya kepemimpinan otoriter oleh atasannya. Pada umumnya pegawai di bawah gaya kepemimpinan tersebut kurang kreatif dan cenderung selalu di bawah tekanan kerja, dengan demikian prestasi kerjanya semakin lama semakin buruk.

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa, Politik, Perlindungan Masyarakat dan Penanggulangan Bencana (Kesbangpol Linmas dan PB) Kabupaten Aceh Jaya*" adalah karya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Banda Aceh, 10 Januari 2011

METERAI
TEMPEL
PAJAK MEMANGKILAN BANGSA
TOL.



6FBA4AAF00046768

ENAM RIBU RUPIAH

6000

DJP

Faizan
Faizan

NIM. 015220874

LEMBARAN PERSETUJUAN TAPM

JUDUL TAPM : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KESATUAN BANGSA, POLITIK, PERLINDUNGAN MASYARAKAT DAN PENANGGULANGAN BENCANA (KESBANGPOL LINMAS DAN PB) KABUPATEN ACEH JAYA

Penyusun TAPM : Faizan

NIM : 015220874

Program Studi : Administrasi Publik

Hari/Tanggal : 10 Januari 2011

Menyetujui :

Pembimbing II

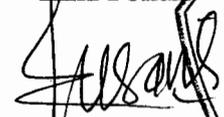

Dr. Ishak Hasan, M.Si.

Pembimbing I

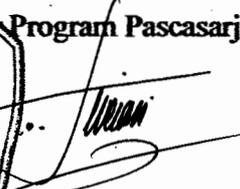

Daryono, SH, MA, Ph.D

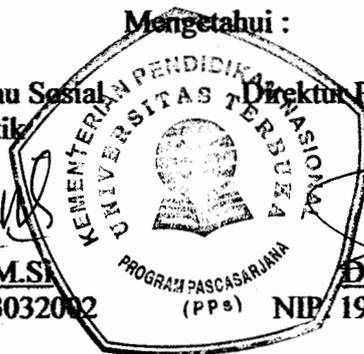
Mengetahui :

**Ketua Bidang Ilmu Sosial
Ilmu Politik**


Dra. Susanti, M.Si
NIP. 196712141993032002

Direktur Program Pascasarjana


Dr. Suciati, M.Sc
NIP. 195202131985032001



UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PENGESAHAN

N a m a : Faizan
NIM : 015220874
Program Studi : Administrasi Publik
Judul TAPM : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa, Politik, Perlindungan Masyarakat dan Penanggulangan Bencana (Kesbangpol Linmas dan PB) Kabupaten Aceh Jaya

Telah dipertahankan dihadapan Sidang Panitia Penguji Tes Program Pascasarjana, Program Studi Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Senin / 10 Januari 2011
Waktu : 08.00 s.d. 10.00 WIB

Dan Telah dinyatakan : LULUS

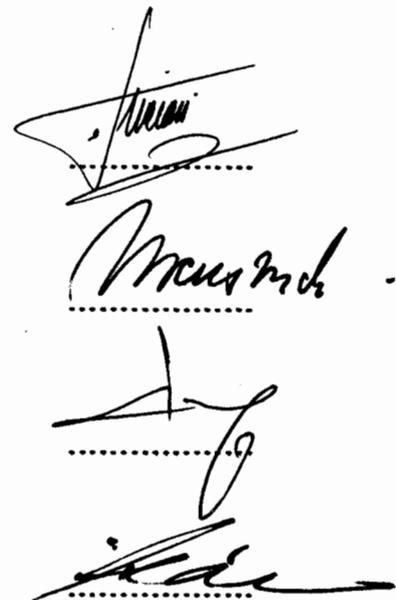
PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji : Dr. Suciati, M.Sc

Penguji Ahli : Prof. Dr. Aries Djaenuri, MA

Pembimbing I : Daryono, SH, MA, Ph.D

Pembimbing II : Dr. Ishak Hasan, Msi



KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah kita panjatkan kehadirat Allah SWT atas telah selesai tersusunnya tesis dengan judul ***“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa, Politik, Perlindungan Masyarakat dan Penanggulangan Bencana (Kesbangpol Linmas dan PB) Kabupaten Aceh Jaya”***. Penulisan ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada program Magister Administrasi Publik pada Universitas Terbuka.

Maksud penulisan ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan di Kantor Kesbangpol Linmas dan PB dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesbangpol Linmas dan PB Kabupaten Aceh Jaya dan model gaya kepemimpinan yang bagaimanakah yang selama ini berlangsung pada kantor tersebut. Selama penelitian ini penulis banyak sekali mendapatkan bantuan yang amat sangat berharga dari berbagai pihak baik itu secara materil maupun secara moril, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Rektor Universitas Terbuka Prof. Ir. Tian Belawati, M. Ed yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk memperoleh pendidikan pada Universitas Terbuka.
2. Direktur Program Pasca Sarjana Dr. Suciati, M.Sc , Kabid ISIP Dra. Susanti, M.Si dan Seluruh Civitas Akademika Universitas Terbuka.
3. Prof. Dr. Syafei Ibrahim, M.Si selaku pengelola UPBJJ Banda Aceh dan juga kepada Kepala UPBJJ-UT Banda Aceh Drs. Mujadi, MPd.

4. Daryono, SH, MH, Ph.D dan Dr. Ishak Hasan, MSi selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberi masukan dalam penulisan tesis ini.
5. Seluruh staf pengajar program pasca sarjana Magister Administrasi Publik UPBJJ Banda Aceh dan juga pengasuh lewat tutorial online yang berada di UT Pusat.
6. Jaddal Husaini, SE, selaku Kepala Kantor Kesbangpol Linmas dan PB Kabupaten Aceh Jaya beserta seluruh staf.
7. Seluruh rekan-rekan program studi Magister Administrasi Publik angkatan 2008.1 yang telah banyak membantu penulis secara moril maupun materil.
8. Kepada keluargaku yang telah memberi dorongan semangat dan perhatian serta pengertian yang besar akan kesibukan penulis sehingga menyita waktu dan perhatian penulis.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini banyak terdapat kekurangan dan kelemahan baik dari segi teknis penulisan maupun metodologinya, oleh karena itu sangat mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif dan akan bermanfaat demi sempurnanya penulisan tesis.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati yang tulus, penulis berharap tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkaitan, Amin. Yaa Rabbal 'Alamin, Wassalam.

Banda Aceh, 10 Januari 2011


Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRACT	ii
PERNYATAAN	iii
LEMBARAN PENGESAHAN	iv
LEMBAR PENETAPAN PANITIA PENGUJI	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kegunaan Penelitian	8
BAB II KERANGKA TEORITIK	9
A. Kajian Teoritik	9
B. Kerangka Berpikir	26
C. Definisi Konsep dan Operasional	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	34
A. Desain Penelitian	34
B. Populasi dan Sampel	34
C. Instrumen Penelitian	35
D. Prosedur Pengumpulan Data	36
E. Metode Analisis Data	37

BAB IV	TEMUAN DAN PEMBAHASAN	42
	A. Kondisi Umum Wilayah Kabupaten Aceh Jaya	42
	B. Gambaran Lokasi Penelitian	44
	C. Capaian Kinerja Organisasi	48
	D. Karakteristik Responden	65
	E. Gaya Kepemimpinan	67
	F. Kinerja Pegawai	72
	G. Pengujian Instrumen	79
	H. Analisis Tabulasi Silang (<i>Contiguency</i>) dan Pengujian Hipotesis.	80
	I. Pembahasan	91
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	96
	A. Kesimpulan	96
	B. Saran	97
DAFTAR PUSTAKA		98
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel	Materi	Halaman
2.1	Bagan Kerangka Pemikiran.....	30
2.2.	Operasionalisasi Variabel Gaya Kepemimpinan (X) Kedalam Indikator.....	31
2.3	Operasionalisasi Variabel Kinerja (Y) Kedalam Indikator.....	32
3.1	Analisis Tabulasi Silang (<i>Contiguency</i>) Gaya Kepemimpinan Terhadap Aspek Kinerja	40
4.1	Program Layanan Administrasi Perkantoran Tahun 2009	49
4.2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Tahun 2009.....	50
4.3	Program Pengadaan Atribut Aparatur Tahun 2009.....	51
4.4	Jumlah Bantuan Keuangan kepada Partai Politik yang Mendapatkan Kursi di DPRK Aceh Jaya Tahun 2009 Periode 2004-2009.....	60
4.5	Jumlah Bantuan Keuangan kepada Partai Politik yang Mendapatkan Kursi di DPRK Aceh Jaya Tahun 2009, Periode 2009-2014.....	61
4.6	Jumlah Bantuan Keuangan yang Diberikan kepada Partai Politik Mendapatkan Kursi di DPRK Aceh Jaya Tahun 2010, Periode 2009-2014	63
4.7	Karakteristik Jenis Kelamin Responden Berdasarkan Kelompok Umur	66
4.8	Tingkat Pendidikan Responden Berdasarkan Masa Kerja	67
4.9	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan <i>Otoriter</i>	68
4.10	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan <i>Partisipatif</i>	70
4.11	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan <i>Laizzer Faire</i>	71

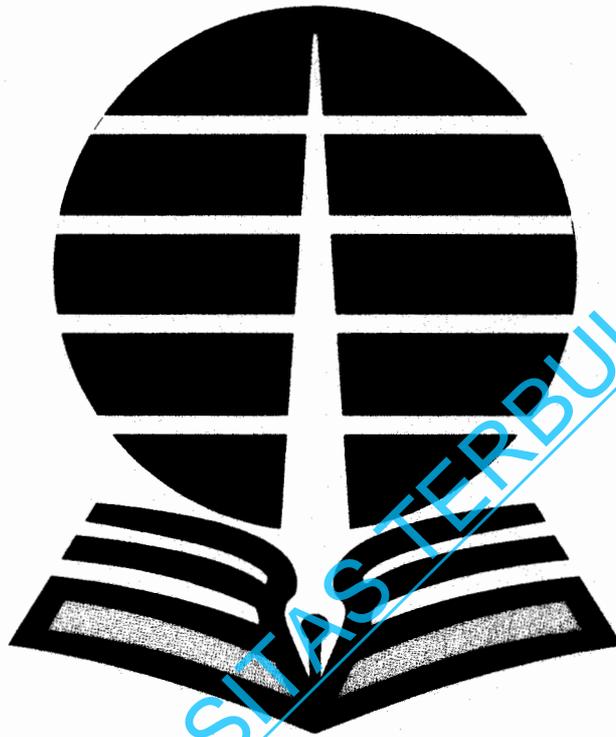
4.12	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Aspek Finansial	73
4.13	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Aspek Mitra Kerja	74
4.14	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Aspek Mekanisme Kerja	75
4.15	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Aspek Kepuasan Pegawai	76
4.16	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Aspek Waktu	78
4.17	Tabulasi Silang Observasi (o) Jawaban Responden Atas Aspek Finansial Terhadap Gaya Kepemimpinan di Kantor Kesbangpol Linmas dan PB Kabupaten Aceh Jaya	81
4.18	Tabulasi Silang Harapan (e) Jawaban Responden Atas Aspek Finansial Terhadap Gaya Kepemimpinan di Kantor Kesbangpol Linmas dan PB Kabupaten Aceh Jaya	81
4.19	Tabulasi Silang Observasi (o) Jawaban Responden Atas Aspek Kepuasan Mitra Kerja Terhadap Gaya Kepemimpinan di Kantor Kesbangpol Linmas dan PB Kabupaten Aceh Jaya	83
4.20	Tabulasi Silang Harapan (e) Jawaban Responden Atas Aspek Kepuasan Mitra Kerja Terhadap Gaya Kepemimpinan di Kantor Kesbangpol Linmas dan PB Kabupaten Aceh Jaya	84
4.21	Tabulasi Silang Observasi (o) Jawaban Responden Atas Aspek Mekanisme Kerja Terhadap Gaya Kepemimpinan di Kantor Kesbangpol Linmas dan PB Kabupaten Aceh Jaya	85
4.22	Tabulasi Silang Harapan (e) Jawaban Responden Atas Aspek Mekanisme Kerja Terhadap Gaya Kepemimpinan di Kantor Kesbangpol Linmas dan PB Kabupaten Aceh Jaya	85

4.23	Tabulasi Silang Observasi (o) Jawaban Responden Atas Aspek Kepuasan Pegawai Terhadap Gaya Kepemimpinan di Kantor Kesbangpol Linmas dan PB Kabupaten Aceh Jaya	87
4.24	Tabulasi Silang Harapan (e) Jawaban Responden Atas Aspek Kepuasan Pegawai Terhadap Gaya Kepemimpinan di Kantor Kesbangpol Linmas dan PB Kabupaten Aceh Jaya	87
4.25	Tabulasi Silang Observasi (o) Jawaban Responden Atas Aspek Waktu Terhadap Gaya Kepemimpinan di Kantor Kesbangpol Linmas dan PB Kabupaten Aceh Jaya	89
4.26	Tabulasi Silang Harapan (e) Jawaban Responden Atas Aspek Waktu Terhadap Gaya Kepemimpinan di Kantor Kesbangpol Linmas dan PB Kabupaten Aceh Jaya	89

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Materi	Halaman
1	Kuesioner Penelitian	101
2.	Struktur Organisasi Kantor Kesbangpol Linmas dan PB.....	107
3.	Karakteristik Responden	108
4.	Skor Hasil Kuesioner	109
5.	Pengujian Validitas Data Penelitian.....	110
6.	Pengujian Reliabilitas Gaya Kepemimpinan	111
7.	Pengujian Reliabilitas Kinerja.....	112
8.	Hasil Uji Validitas Kuesioner Penelitian	113
9.	Nilai-nilai r Product Moment (T Tabel).....	114
10.	Skor Rata-rata Gaya Kepemimpinan Otoriter.....	115
11.	Skor Rata-rata Gaya Kepemimpinan Partisipasi.....	116
12.	Skor Rata-rata Gaya Kepemimpinan Laizzer Faire	117
13.	Skor Rata-rata Kinerja Aspek Finansial.....	118
14.	Skor Rata-rata Kinerja Aspek Mitra Kerja.....	119
15.	Skor Rata-rata Kinerja Aspek Mekanisme Kerja.....	120
16.	Skor Rata-rata Kinerja Aspek Kepuasan Pegawai	121
17.	Skor Rata-rata Kinerja Aspek Waktu.....	122
18.	Tabulasi Silang (<i>Contingency</i>) Frekuensi Jawaban Observasi (O) Responden Atas Gaya Kepemimpinan Terhadap Finansial.....	123
19.	Tabulasi Silang (<i>Contingency</i>) Frekuensi Jawaban Observasi (O) Responden Atas Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Mitra Kerja	124
20.	Tabulasi Silang (<i>Contingency</i>) Frekuensi Jawaban Observasi (O) Responden Atas Gaya Kepemimpinan Terhadap Mekanisme Kerja.....	124
21.	Tabulasi Silang (<i>Contingency</i>) Frekuensi Jawaban Observasi (O) Responden Atas Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Pegawai	124
22.	Tabulasi Silang (<i>Contingency</i>) Frekuensi Jawaban Observasi (O) Responden Atas Gaya Kepemimpinan Terhadap Waktu.....	125
23.	Peta Kabupaten Aceh Jaya	126



BAB I
PENDAHULUAN

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembentukan Kabupaten Aceh Jaya berdasarkan Undang-undang Nomor 4 Tahun 2002 dengan empat kabupaten lainnya dalam Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam yaitu Kabupaten Aceh Barat Daya, Kabupaten Gayo Lues, Kabupaten Nagan Raya dan Kabupaten Aceh Tamiang, yang diresmikan pada tanggal 22 Juli 2002. Hal ini merupakan komitmen yang mengikat antara masyarakat Kabupaten Aceh Jaya dengan Pemerintah Daerah Kabupaten Aceh Jaya dalam hubungan keselarasan, keseimbangan dan kesamarataan fungsi dan tanggung jawab dengan prinsip *dari bersama, oleh bersama dan untuk bersama*. Prinsip ini mendasari pengelolaan pemerintah untuk dapat mewujudkan akuntabilitas pada setiap pelaksanaan pelayanan pemerintahan dan pembangunan kepada masyarakat (Anonim, 2007 : 1).

Kondisi keterbatasan setelah bencana alam gempa dan tsunami yang telah membawa dalam penyelenggaraan pemerintahan. Hal ini menyebabkan Pemerintah Daerah harus menyusun strategi-strategi baru dalam hal percepatan pemulihan kondisi dan dalam konteksnya untuk mendukung program rehabilitasi dan rekonstruksi Kabupaten Aceh Jaya. Salah satunya adalah efisiensi dan efektifitas pelaksanaan pemerintahan guna mendukung usaha-usaha percepatan rehabilitasi dan rekonstruksi Kabupaten Aceh Jaya, dengan dukungan organisasi yang ada dan

dengan menerapkan prinsip-prinsip pengelolaan organisasi pemerintah secara tepat guna, tepat sasaran, efektif dan efisien, maka diharapkan organisasi pemerintah mampu mengelola sumber daya dan sumber dana secara baik. Peningkatan kerjasama lintas sektoral serta dengan pemerintah atasan, dunia usaha, lembaga-lembaga dunia serta semua pihak-pihak terkait mendukung pemulihan segera dan pembangunan kembali Kabupaten Aceh Jaya (Anonim, 2007 : 2).

Pelaksanaan pemerintahan di Kabupaten Aceh Jaya Bupati Aceh Jaya bersama Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten (DPRK) telah menetapkan Qanun Nomor 11 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Aceh Jaya. Berdasarkan Qanun ini juga telah diresmikannya Kantor Kesatuan Bangsa, Politik, Perlindungan Masyarakat dan Penanggulangan Bencana Kabupaten Aceh Jaya pada Tanggal 24 Januari 2009. Kantor Kesatuan Bangsa, Politik, Perlindungan Masyarakat (Kesbang Linmas) dan Penanggulangan Bencana (PB) Kabupaten Aceh Jaya merupakan sebuah organisasi yang memiliki peran dan kewenangan yang besar. Kewenangan yang besar ini memerlukan tanggung jawab yang besar, dalam hal ini diperlukan adanya optimalisasi semua sumber daya dan sumber dana yang ada guna mencapai tujuan-tujuan (target-target) organisasi.

Seiring dengan pergeseran pemerintahan saat ini dari bingkai sistem *otoriter* ke sistem demokrasi. Hal ini menyebabkan penyelenggaraan pemerintahan menjadi sorotan yang tajam, terutama dalam aspek transparansi, akuntabilitas, efisiensi dan efektifitas (Anonim, 2007 : 2). Penerapan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik menjadi suatu tuntutan utama. Masyarakat mulai kritis dalam memonitor dan mengevaluasi manfaat serta nilai yang diperoleh atas pelayanan dari instansi pemerintah. Disisi lain, pengukuran keberhasilan maupun kegagalan instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara obyektif, disebabkan oleh karena belum diterapkannya sistem pengukuran kinerja, yang dapat menginformasikan tingkat keberhasilan secara obyektif dan terukur terhadap pelaksanaan program-program di suatu instansi pemerintah.

Perkembangan dan pertumbuhan masyarakat yang secara dinamis disertai dengan peningkatan taraf hidup dan pendidikan masyarakat telah memacu berkembangnya kemajuan dibidang teknologi dan informatika. Hal ini memberikan dampak pemberdayaan di lingkungan masyarakat secara luas, oleh karena itu pelayanan birokrasi di sektor publik juga diharapkan mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi secara cepat dan dinamis sebagaimana yang terjadi di masyarakat, dimana dari prinsip pemerintahan satu arah (monolog) harus berani diubah menjadi *fleksibel, kolaboratif, dan dialogis*, dan dari cara-cara sloganis harus berubah dengan pola kerja yang realistik, programis dan pragmatis (Anonim, 2007 : 3).

Perubahan budaya, tradisi dan sistem pemerintahan ini sangat ditentukan oleh kapasitas manusia di pemerintahan tersebut. Keberhasilan pemerintahan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya, di samping mekanisme kerja yang baik. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan pegawai dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisa dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Menyimak kenyataan di atas maka peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif (Anonim, 2007 : 4).

Seiring dengan persaingan yang semakin tajam karena perubahan teknologi yang cepat dan lingkungan yang begitu drastis pada setiap aspek kehidupan manusia maka setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang prima dan bernilai. Manajemen sumber daya manusia merupakan kumpulan atau serangkaian keputusan mengenai hubungan kepegawaian yang mempengaruhi efektivitas pegawai dan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai sebagai pengendali seluruh aktivitas organisasi dapat dilakukan dengan banyak cara antara lain dengan bimbingan atau kepemimpinan yang efektif dan pemberian motivasi kerja.

Kepemimpinan memiliki peranan penting pada peningkatan kinerja pegawai, tanpa kepemimpinan atau bimbingan yang tepat dan baik, hubungan antara tujuan perorangan dengan tujuan organisasi mungkin menjadi lemah. Kondisi tersebut mungkin akan menimbulkan situasi dimana individu bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian sasaran yang sudah direncanakan, oleh karena itu kepemimpinan sangat diperlukan bila suatu organisasi ingin sukses.

Seorang pemimpin harus dapat memberikan perhatian penuh terhadap karyawan, dengan cara memberi semangat kerja dan kepuasan pegawai melalui penggunaan pendekatan yang baik dalam pelaksanaan pekerjaan. Peranan seorang pemimpin penting untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan termasuk organisasi Kantor Kesbangpol Linnias dan PB, untuk mewujudkan sikap kerja pegawai yang baik diperlukan berbagai cara yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin suatu organisasi pemerintah, yaitu dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat (Kerlinger dan Fadhlzur dalam Ricky Randita, 2009).

Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Heidjrachman dan Suad Husnan, 2002). Setiap pemimpin dapat mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara yang satu dengan yang lain, dan tidak mesti suatu gaya kepemimpinan lebih baik dari pada gaya

kepemimpinan yang lainnya. Macam gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu menciptakan efektivitas kerja yang positif bagi pegawai. Adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka pegawai akan lebih semangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dan mempunyai harapan terpenuhinya kebutuhan hidup.

Menurut Kerlinger dan Padhazur dalam Ricky Randhita (2009 : 2) faktor kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi sebagai instansi pelayanan publik, dengan demikian gaya kepemimpinan dapat menjadi pedoman yang baik dalam peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perlu diteliti tentang "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa, Politik, Perlindungan Masyarakat dan Penanggulangan Bencana Kabupaten Aceh Jaya".

Pemilihan pada Kantor Kesatuan Bangsa, Politik, Perlindungan Masyarakat dan Penanggulangan Bencana (Kesbangpol Linmas dan PB) Kabupaten Aceh Jaya karena tertarik untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor tersebut. Kemudian disamping hal tersebut juga ingin mengetahui sampai sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan dapat

mengembangkan suatu keadaan yang mengarah pada pencapaian kinerja yang lebih tinggi secara umum pada satuan kerja perangkat daerah (SKPD) Kantor Kesatuan Bangsa, Politik, Perlindungan Masyarakat dan Penanggulangan Bencana (Kesbangpol Linmas dan PB) Kabupaten Aceh Jaya. Sebagaimana kita ketahui bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang paling berharga bagi suatu organisasi.

B. Perumusan Masalah

Kepemimpinan pada suatu organisasi merupakan salah satu faktor penting pendorong motivasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, sebagai suatu kolektif kepentingan setiap organisasi memiliki karakteristik yang berbeda-beda, sehingga membutuhkan model kepemimpinan yang juga berbeda. Model kepemimpinan yang tepat dengan karakteristik organisasi akan lebih memberikan motivasi kepada pegawai demikian juga sebaliknya. Penelitian ini bermaksud untuk lebih lanjut mengkaji hal-hal di bawah ini :

1. Apakah gaya kepemimpinan yang dominan pada Kantor Kesbangpol Linmas dan PB Kabupaten Aceh Jaya.
2. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesbangpol Linmas dan PB Kabupaten Aceh Jaya.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian secara umum bertujuan untuk mengidentifikasi model kepemimpinan dan keterkaitannya dengan kinerja staff. Secara khusus penelitian bertujuan :

1. Untuk menganalisis gaya kepemimpinan yang diterapkan pada Kantor Kesbangpol Linmas dan PB Kabupaten Aceh Jaya.
2. Untuk menganalisis ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesbangpol Linmas dan PB Kabupaten Aceh Jaya.

D. Kegunaan Penelitian

1. Hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai bahan informasi bagi Pemerintah Kabupaten Aceh Jaya dalam rangka meningkatkan pelayanan publik melalui peningkatan kinerja aparatur birokrasi pada Kantor Kesbangpol Linmas dan PB Kabupaten Aceh Jaya.
2. Bagi peneliti sendiri penelitian ini berguna untuk memenuhi salah satu syarat meraih gelar Magister Administrasi Publik pada Universitas Terbuka.



BAB II
KERANGKA TEORITIK

BAB II. KERANGKA TEORITIK

A. Kajian Teoritik

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi kegiatan pengikut melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan melibatkan penggunaan pengaruh dan karenanya semua hubungan dapat merupakan upaya kepemimpinan. Unsur kedua dari definisi itu menyangkut pentingnya proses komunikasi. Kejelasan dan ketepatan komunikasi mempengaruhi perilaku dan prestasi pengikut. Unsur lain dalam definisi tersebut terfokus pada pencapaian tujuan. Pemimpin yang efektif mungkin harus berurusan dengan tujuan individu, kelompok dan organisasi.

Keefektifan pemimpin khususnya dipandang dengan ukuran tingkat pencapaian satu atau kombinasi tujuan tersebut. Individu mungkin memandang seorang pemimpin sebagai efektif atau tidak efektif dari sudut kepuasan yang diperoleh selama pengalaman kerja secara menyeluruh. Sebenarnya, penerimaan perintah atau permintaan seorang pemimpin sebagian besar terletak pada harapan para pengikut di mana tanggapan yang menyenangkan akan menimbulkan hasil yang menarik.

Kekuasaan berdasarkan imbalan dan legitimasi terutama ditentukan oleh peranan individu dalam suatu hirarki. Peranan ini tentunya boleh jadi terdapat dalam kelompok formal atau informal. Tingkat dan cakupan kekuasaan keahlian dan kekuasaan referen pemimpin terutama ditentukan oleh ciri-ciri pribadi. Beberapa pemimpin, karena kesukaran kepribadian dan komunikasi, tidak dapat mempengaruhi orang lain melalui kekuasaan keahlian atau referen.

Menurut Gibson, J., L, dkk. (1985:334), tipe-tipe pemimpin yang ditemukan dalam organisasi sebagai berikut :

- a. Tukang ahli (*craftsman*), tipe pemimpin seperti ini berorientasi produksi, menekankan pentingnya kualitas dan berusaha keras mengembangkan prestasi yang baik.
- b. Petarung di hutan (*jungle fighter*), tipe pemimpin ini menaruh perhatian untuk memperoleh kekuasaan. Hidup dan kerja dipandang sebagai sebuah hutan. Rekan sekerja dipandang sebagai kaki tangan atau musuh. Dua jenis pejuang di hutan adalah singa, yang menakutkan dan membangun; serigala yang bergerak maju dengan cara bermain politik dagang sapi.
- c. Usahawan (*company man*), pemimpin tipe ini menaruh perhatian akan kerja sama, komitmen dan rasa aman.
- d. Pemain (*the gamesman*), ini adalah pemimpin tipe baru yang senang berusaha dalam suasana yang menantang, aktivitas bersaing dan berusaha mencari pendekatan baru yang segar, yang tujuan utamanya adalah menjadi seorang pemenang. Pemimpin tipe ini menekankan perhatian untuk mengembangkan taktik dan strategi menjadi pemenang.

Penelitian Universitas Michigan mengenai kepemimpinan dibagi kedalam dua gaya kepemimpinan yang berbeda; yaitu : (a) pemimpin yang berorientasi pada pekerjaan (*job centered*); mempraktekkan penyelia ketat sehingga bawahan

melaksanakan tugas dengan menggunakan prosedur yang ditentukan dengan jelas. Jenis pemimpin ini mengandalkan kepemimpinan atas kekuasaan paksaan, imbalan, dan legitimasi untuk mempengaruhi perilaku dan prestasi pengikut. Perhatian atas karyawan dipandang sebagai hal penting, tetapi merupakan barang mewah yang tidak dapat diberikan pemimpin, (b) pemimpin berorientasi pada karyawan (*employee centered*); pemimpin tipe ini yakin tentang perlunya pendelegasian pengambilan keputusan dan upaya membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhannya dengan menciptakan suatu lingkungan kerja yang mendorong. Pemimpin yang berorientasi karyawan menaruh perhatian akan kemajuan pribadi, pertumbuhan dan prestasi karyawan.

Tindakan ini diasumsikan kondusif untuk menimbulkan dukungan bagi pembentukan dan pengembangan kelompok. Rangkaian penelitian dari Michigan ini tidak menunjukkan dengan jelas bahwa satu gaya kepemimpinan selamanya paling efektif. Penelitian tersebut hanya menguji dua aspek kepemimpinan, yaitu tugas dan perilaku orang (Gibson, J., L, dkk. 1985:339).

Sebuah pertimbangan penting bagi pemimpin adalah membangun kredibilitas dan kepercayaan, para pengikut menginginkan pemimpin yang memiliki :

- a. Kredibilitas; seorang pemimpin dalam rangka kejujurannya, kompetensinya dan kemampuannya untuk menimbulkan inspirasi.

- b. Kepercayaan; pengikut-pengikut yang mempercayai seorang pemimpin, bersedia untuk dikritik atas tindakan-tindakan sang pemimpin sebab pengikut percaya bahwa kepentingan dan hak-haknya tidak disalah gunakan.

Lima macam unsur kepercayaan yaitu : (a) integritas : kejujuran dan kelugasan, (b) kompetensi : ketrampilan dan pengetahuan teknis serta antar pribadi, (c) konsistensi : keandalan, dapat diramalkan dan penilaian yang baik dalam menangani situasi-situasi, (d) loyalitas : kesediaan untuk melindungi dan menyelamatkan muka seseorang dan (e) keterbukaan : kerelaan untuk berbagi ide-ide dan informasi secara bebas.

Pemimpin-pemimpin yang efektif itu terampil dalam menolong kelompok-kelompok yang dipimpinnya supaya berhasil sebagai pelaku sewaktu kelompok tersebut melampaui berbagai tahap perkembangan. Tidak ada gaya kepemimpinan yang terus menerus efektif. Faktor-faktor situasi, termasuk karakteristik para pengikut, harus dipertimbangkan dalam memilih gaya kepemimpinan efektif.

Faktor-faktor situasional yang utama yang menentukan efektivitas kepemimpinan mencakup tahap perkembangan kelompok, struktur tugas, kekuasaan-kedudukan, hubungan pemimpin anggota, kelompok kerja, karakteristik bawahan, budaya organisasi dan budaya nasional (Robbin dan Coulter, 2004). Selanjutnya Hill dan Carroll (1997) berpendapat bahwa,

kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.

Struktur organisasi adalah kerangka atau susunan unit atau satuan kerja atau fungsi-fungsi yang dijabarkan dari tugas atau kegiatan pokok suatu organisasi dalam usaha mencapai tujuannya. Setiap unit mempunyai posisi masing-masing, sehingga ada unit yang berbeda jenjang atau tingkatannya dan ada pula yang sama jenjang atau tingkatannya antara yang satu dengan yang lain.

a. Fungsi dan tipe kepemimpinan

Gaya dan tipe kepemimpinan yang telah dikemukakan di atas tidaklah sama bahkan juga bervariasi, untuk itu perlu juga dianalisa pula fungsi-fungsi kepemimpinan. Kepemimpinan akan berlangsung efektif bilamana mampu memenuhi fungsinya, meskipun dalam kenyataannya tidak semua tipe kepemimpinan memberikan peluang yang sama untuk mewujudkannya, dalam hubungan itu sulit untuk dibantah bahwa setiap proses kepemimpinan juga akan menghasilkan situasi sosial yang berlangsung di dalam kelompok atau organisasi masing-masing. Setiap pemimpin harus mampu menganalisa situasi sosial kelompok atau organisasinya yang dapat dimanfaatkan dalam mewujudkan fungsi kepemimpinan dengan kerja sama dan bantuan orang-orang yang dipimpinnya.

Fungsi kepemimpinan menurut Hill dan Carroll (1997) memiliki dua dimensi sebagai berikut:

- 1) Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin yang terlihat pada tanggapan orang-orang yang dipimpinnya;
- 2) Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*support*) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok atau organisasi, yang dijabarkan dan dimanifestasikan melalui keputusan-keputusan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan pemimpin. Berdasarkan kedua dimensi tersebut secara operasional dapat dibedakan lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:
 - a). Fungsi *instruktif*
 - b). Fungsi *konsultatif*
 - c). Fungsi partisipasi
 - d). Fungsi delegasi
 - e). Fungsi pengendalian

b. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses memberikan tujuan (arahan yang berarti) ke usaha kolektif, yang menyebabkan adanya usaha yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan (Yuki, 2005 : 98). Selanjutnya Winardi (2004) mendefinisikan pemimpin sebagai seseorang yang karena kecakapan-kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk menggerakkan usaha bersama ke arah pencapaian sasaran tertentu.

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Heidjrachman dan Husnan, 2002:224). Selanjutnya menurut Fandi Tjiptono gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya (Tjiptono, 2001:161). Pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004:29).

Lebih lanjut Heidjrachman dan Husnan (2002:225) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan situasional artinya gaya kepemimpinan yang didasarkan pada situasi dan kondisi, karena pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengadaptasikan gayanya agar sesuai dengan situasi tertentu, pada saat menjelaskan tugas-tugas kelompok maka pemimpin harus bergaya direktif, pada saat menunjukkan hal-hal yang dapat menarik minat anggotanya maka pemimpin harus bergaya *konsultatif*, untuk merumuskan tujuan kelompok pemimpin bergaya *partisipatif* sedangkan pada saat bawahan telah mampu dan berpengalaman dalam menghadapi suatu tugas maka pemimpin bergaya *delegatif* (Sugiyono, 2003:132).

2. Menentukan Gaya Kepemimpinan

Menurut Heidjrachman dan Husnan (2002:173) seorang pemimpin harus memiliki sifat *perceptive* artinya mampu mengamati dan menemukan kenyataan dari suatu lingkungan, untuk itu pemimpin harus mampu melihat, mengamati dan memahami keadaan atau situasi tempat kerjanya, dalam artian bagaimana para bawahannya, bagaimana keadaan organisasinya, bagaimana situasi penugasannya, dan juga tentang kemampuan dirinya sendiri. Pemimpin harus mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya untuk memilih gaya kepemimpinan yang akan digunakan, perlu dipertimbangkan berbagai faktor yang mempengaruhinya meskipun banyak faktor yang perlu dipertimbangkan. Haris dalam Heidjrachman dan Husnan (2002:173) membagi faktor yang mempengaruhi kepemimpinan ke dalam 4 (empat) kategori yaitu : (a) faktor dalam organisasi, (b) faktor bawahan, (c) faktor pimpinan manajer, dan (d) faktor situasi penugasan.

3. Gaya Dasar Kepemimpinan

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2000:168) gaya kepemimpinan dibagi kepada tiga model yaitu :

a. Kepemimpinan *otoriter*

Kepemimpinan *otoriter* adalah jika kekuasaan atau wewenang sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu

menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan oleh kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pimpinan, bawahan tidak diikuti sertakan untuk memberi saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Falsafah pemimpin ialah “bawahan adalah untuk pimpinan/atasan”. Bawahan hanya bertugas sebagai pelaksana keputusan yang telah ditetapkan pimpinan. Pimpinan menganggap dirinya orang yang paling berkuasa, paling pintar dan paling cakap. Pengarahan kepada bawahan dilakukan dengan memberikan instruksi/perintah, ancaman hukuman serta pengawasan dilakukan secara ketat.

Orientasi kepemimpinannya difokuskan hanya untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan dengan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan. Pimpinan menganut sistem manajemen tertutup (*closed management*) kurang menginformasikan keadaan perusahaan pada bawahannya, pengkaderan kurang mendapat perhatiannya.

b. Kepemimpinan *partisipatif*

Apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan suasana kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Falsafah pemimpin ialah “pimpinan adalah

untuk bawahan”. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran atau ide dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

Keputusan tetap dilakukan pimpinan dengan mempertimbangkan saran atau ide yang diberikan bawahannya. Pimpinan menganut sistem manajemen terbuka (*open management*) dan desentralisasi wewenang. Pemimpin dengan gaya *partisipatif* akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan, dengan demikian pimpinan akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

c. Kepemimpinan *delegatif*

Apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap, dengan demikian bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Pemimpin pada prinsipnya bersikap menyerankan dan mengatakan bawahan, “inilah pekerjaan yang harus saudara kerjakan, saya tidak peduli, terserah saudara bagaimana mengerjakannya, asal pekerjaan tersebut bisa diselesaikan dengan baik”.

Pemimpin di sini menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan dalam arti pimpinan menginginkan agar para bawahan bisa mengendalikan sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan

tersebut. Pimpinan tidak akan membuat peraturan-peraturan tentang pelaksanaan pekerjaan itu dan hanya sedikit melakukan kontak dengan bawahannya, dalam hal ini bawahan dituntut memiliki kematangan dalam pekerjaan (kemampuan) dan kematangan psikologis (kemauan). Kematangan pekerjaan dikaitkan dengan kemampuan untuk melakukan sesuatu yang berdasarkan pengetahuan dan keterampilan sedangkan kematangan psikologis dikaitkan dengan kemauan atau motivasi untuk melakukan sesuatu yang erat kaitannya dengan rasa yakin dan keterikatan.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Secara relatif ada 3 tipe gaya kepemimpinan yang semuanya pasti mempunyai kelemahan dan kelebihan menurut Supardi dan Syaiful Anwar dalam Ni Ketut Ayu Murniari (2002) yaitu :

a. Otoriter

- 1) Semua penentuan kebijaksanaan dilakukan oleh pemimpin
- 2) Teknik-teknik dan langkah-langkah didikte oleh atasan setiap waktu sehingga langkah-langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkat luas.
- 3) Pemimpin biasanya mendikte tugas kerja bagian dan kerjasama setiap anggota.
- 4) Pemimpin cenderung menjadi pribadi dalam pujian dan kecamannya terhadap kerja setiap anggota, mengambil jarak dari partisipasi kelompok aktif kecuali bila menunjukkan kahliannya.

b. Partisipatif

- 1) Semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan, dengan dorongan dan bantuan dari pemimpin.
- 2) Kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat dan bila dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis

pemimpin menyarankan 2 atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih.

- 3) Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.
- 4) Pemimpin adalah objek atau "*fact-minded*" dalam pujian dan kecamannya dan mencoba menjadi seorang anggota kelompok biasa dalam jiwa dan semangat tanpa melakukan banyak pekerjaan.

c. *Laizzer-Faire*

- 1) Kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu, dengan partisipasi minimal dari pemimpin.
- 2) Bahan-bahan yang bermacam-macam disediakan oleh pemimpin yang membuat selalu siap bila dia akan memberikan informasi pada saat ditanya. Dia tidak mengambil bagian dalam diskusi kerja.
- 3) Sama sekali tidak ada partisipasi dari pimpinan dalam penentuan tugas.
- 4) Kadang-kadang memberi komentar spontan terhadap kegiatan anggota atau pertanyaan dan tidak bermaksud menilai atau mengatur suatu kejadian-kejadian.

Kebanyakan manajer menggunakan ketiganya pada suatu waktu, tetapi gaya yang paling sering digunakan akan dapat dipakai untuk membedakan seorang manajer sebagai pemimpin yang *otokratis*, *demokratis* atau *laizzer faire*. Kepemimpinan *otokratis* lebih banyak menghendaki masalah pemberian perintah kepada bawahan. Kepemimpinan demokratis cenderung mengikuti pertukaran pendapat antara orang-orang yang terlibat, dalam kepemimpinan *laizzer faire* pemimpin hanya berperan bila diminta.

4. Prestasi Kerja/Kinerja

Menurut Purwadarminta (1990) prestasi adalah hasil yang telah dicapai, sedangkan menurut Saidi (1992) prestasi adalah kemampuan, kesanggupan dan kecakapan seseorang atau suatu bangsa. Prestasi kerja atau kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Secara teoritis penilaian atau pengukuran prestasi kerja atau kinerja memberikan informasi yang dapat digunakan pimpinan untuk membuat keputusan tentang promosi jabatan.

Penilaian prestasi kerja atau kinerja memberikan kesempatan kepada pimpinan dan orang yang dinilai untuk secara bersama membahas perilaku kerja dari yang dinilai. Umumnya setiap orang menginginkan dan mengharapkan umpan balik mengenai prestasi kerjanya. Penilaian memungkinkan bagi penilai dan yang dinilai untuk secara bersama menemukan dan membahas kekurangan-kekurangan yang terjadi dan mengambil langkah perbaikannya.

Menurut Lathans (1990) kinerja pada hakekatnya tidak dapat dipisahkan dari pada perilaku pegawai berkenaan dengan motivasi, kemampuan berpikir dan keterampilan dari jabatan seseorang serta keterkaitan dengan produktivitas organisasi. Selanjutnya disebutkan pula secara eksplisit produktivitas dapat dinilai dari yang dilakukan oleh individu tersebut dalam melaksanakan pekerjaan atau kinerja.

Beberapa pendapat ahli tentang kinerja yang mempunyai kesamaan substansi dan esensinya dimana pada intinya adalah suatu dari suatu proses rangkaian aktivitas seseorang dalam menghadapi pekerjaan sesuai dengan jabatan yang melekat pada dirinya. Aktivitas tersebut diaplikasikan secara nyata dalam lingkungan organisasi. Kondisi perilaku yang mengarah pada terbentuknya kinerja yang sesuai dengan kriteria dan standar, dalam hal strategi pengembangan seseorang pegawai merupakan tonggak dari kinerja organisasi oleh karena itu produktivitas organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia secara kolektif.

Secara empiris menunjukkan bahwa semangat dan motivasi seseorang pegawai dan terciptanya suatu kondisi kerja yang kondusif, sehingga pegawai merasakan akan kebutuhan kerja, kebutuhan berprestasi dan nilai tambahnya mendapatkan pengakuan dari pimpinan. Kinerja administrasi berkaitan dengan kinerja organisasi, dimana termasuk didalamnya struktur organisasi yang mengatur hubungan otoritas (wewenang) dan tanggung jawab dari individu yang menduduki jabatan atau pekerjaan pada unit-unit kerja dalam administrasi berkaitan dengan kinerja mekanisme aliran informasi antar unit dalam organisasi, agar terdapat sinkronisasi dan harmonisasi kerja pada unit kerja.

Kinerja suatu organisasi dapat diukur dengan jelas apabila organisasi tersebut mempunyai tujuan yang jelas, tujuan organisasi dapat dicapai melalui tahapan-tahapan penentuan dan standar yang jelas dan memiliki program kerja yang sistematis. Perencanaan suatu organisasi harus dibuat berdasarkan tujuan yang hendak dicapai organisasi tersebut, oleh karena itu perencanaan suatu organisasi harus merupakan refleksi dari tujuan yang dikehendaki.

Pengukuran kinerja menurut pendapat James B. Whittaker dalam bukunya "*The Government Performance Results Act of 1993*" (1993) menyebutkan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran, dengan demikian pengukuran kinerja didefinisikan sebagai proses sistematis untuk mengumpulkan, menganalisa dan menggunakan informasi untuk menentukan efisiensi dan efektifitas suatu instansi pemerintah dalam melaksanakan program-programnya sesuai dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Termasuk pula keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan sasaran program-program tersebut.

Menurut Pranoto (2004) dalam modul Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia) terlepas dari besar, jenis, bidang atau spesialisasinya, setiap organisasi biasanya cenderung tertarik pada pengukuran kinerja dalam aspek berikut ini :

a. Aspek Finansial.

Aspek finansial meliputi pengelolaan anggaran dari suatu instansi pemerintah, karena aspek finansial dapat dianalogikan sebagai aliran darah dalam tubuh manusia, maka aspek finansial merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan dalam pengukuran kinerja.

b. Kepuasan Pelanggan (Mitra Kerja)

Globalisasi perdagangan, peran dan posisi pelanggan sangat krusial dalam menentukan strategi perusahaan, hal serupa juga terjadi pada instansi pemerintah. Semakin banyaknya tuntutan masyarakat akan pelayanan yang berkualitas, maka instansi pemerintah dituntut untuk secara terus menerus memberikan pelayanan yang berkualitas prima. Pengukuran kinerja perlu didesain sehingga pimpinan dapat memperoleh informasi yang relevan atas tingkat kepuasan pelanggan.

c. Operasi Bisnis Internal (Mekanisme Kerja)

Informasi operasi bisnis internal diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan instansi pemerintah sudah seirama (*in-concert*) untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi seperti yang tercantum dalam rencana strategis, disamping itu informasi operasi bisnis internal diperlukan untuk melakukan perbaikan terus menerus atas efisiensi dan efektifitas operasional perusahaan.

d. Kepuasan Pegawai.

Pegawai merupakan aset yang harus dikelola dengan baik dalam setiap organisasi. Apabila dalam perusahaan yang banyak melakukan inovasi, peran strategis pegawai sungguh sangat nyata, hal serupa juga terjadi pada instansi pemerintah. Apabila pegawai tidak terkelola dengan baik, maka kehancuran dari instansi pemerintah sungguh sulit untuk dicegah.

Tujuan penilaian kinerja pegawai antara lain :

- a. Menilai pencapaian secara kuantitatif setiap indikator kinerja sebagai bahan kontribusi bagi proses penilaian (evaluasi) keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, kebijakan, sasaran dan tujuan.
- b. Memberikan pemahaman bahwa pengukuran kinerja tidak hanya difokuskan pada indikator *input* saja, tetapi yang lebih penting adalah indikator *output*, *outcomes*, manfaat dan dampak.
- c. Memberikan dasar pengukuran dan evaluasi kinerja yang lebih sistematis, terukur dan dapat diterapkan.

Manfaat pengukuran kinerja pegawai antara lain :

- a. Pengukuran kinerja membantu pimpinan instansi pemerintah dalam penentuan tingkat pencapaian tujuan yang perlu dicapai.
- b. Sistem pengukuran kinerja yang efektif memberikan umpan balik bagi para pengelola dan pembuat keputusan di dalam proses evaluasi dan perumusan tindak lanjut dalam rangka peningkatan kinerja pada masa yang akan datang.
- c. Menjadi alat komunikasi pimpinan organisasi, pegawai dan para stakeholders eksternal.
- d. Sistem pengukuran kinerja yang baik dapat menggerakkan instansi pemerintah kearah yang positif. Sebaliknya sistem yang buruk dapat menyebabkan organisasi menyimpang jauh dari tujuan.
- e. Mengidentifikasi kualitas pelayanan instansi pemerintah.

e. Kepuasan Pengguna.

Instansi pemerintah tidak beroperasi (*in-vacuum*) artinya kegiatan instansi pemerintah berinteraksi dengan berbagai pihak yang menaruh kepentingan terhadap keberadaannya, untuk itu informasi dari pengukuran kinerja perlu didesain untuk mengakomodasi kepuasan para pengguna (*stakeholders*).

f. Waktu.

Kurun waktu juga merupakan variabel yang perlu diperhatikan dalam mendesain pengukuran kinerja. Betapa sering kita membutuhkan informasi untuk pengambilan keputusan, namun informasi tersebut lambat diterima. Sebaliknya informasi yang ada sering sudah tidak relevan atau kadaluarsa.

B. Kerangka Berpikir/Teoretik

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen sumber daya organisasi atau institusi sebagai penggerak dan penentu diharapkan dapat dijadikan sebagai motor bagi sumber daya manusia yang lain. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi sangat ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya (Yun Iswanto, 2005).

Martoyo (1999) menegaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari institusi/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri mungkin mempengaruhi kehadirannya pada kerja dan keinginan untuk ganti pekerjaan juga bisa mempengaruhi kesediaan untuk bekerja. Kesediaan atau motivasi

seorang karyawan untuk bekerja biasanya ditunjukkan oleh aktivitas yang terus menerus dan yang berorientasikan tujuan.

Sebaliknya apabila kepuasan kerja tidak tercapai maka dapat berakibat buruk terhadap institusi / lingkungan tempat kerjanya. Akibat buruk seperti itu biasanya berupa kemalasan, kemangkiran, mogok kerja, penggantian tenaga kerja dan akibat buruk lagi adalah akan merugikan institusi / organisasi. Ditinjau tentang pemahaman kinerja/peningkatan prestasi kerja atau kinerja karyawan merupakan salah satu faktor prasarana utama, pada dasarnya seseorang karyawan harus mempunyai wawasan ilmu, pengetahuan dan teknologi yang cukup trampil dalam melaksanakan peluang dan berkemauan serta berkesanggupan mengaplikasikan ilmu, pengetahuan dan teknologi.

Selain itu juga mempunyai sikap kerja mandiri sehingga kepuasan atau tidak ada kepuasan melakukan pekerjaannya tergantung pada pribadi karyawan, oleh karena itu cara yang terbaik bagi para karyawan adalah menanamkan keyakinannya pada institusi. Peran pimpinan sangat dibutuhkan kemampuannya untuk terlibat langsung dengan bawahannya, artinya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Henry (1997) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi orang lain (bawahan/pengikut) untuk melakukan/tidak melakukan aktivitas tertentu demi tercapainya satu atau beberapa tujuan yang telah ditetapkan organisasi dan konsisten dengan tujuan para bawahan/pengikut. Beranjak dari

pengertian kepemimpinan maka akan didapatkan adanya (1) hubungan/ komunikasi interpersonal, (2) kekuasaan yang tidak berimbang dan (3) unsur-unsur yang mempengaruhi.

Melalui tiga hal atau unsur di atas maka dapat diketahui apakah kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin akan efektif atau tidak efektif, sehingga peran pimpinan sangat penting dan dibutuhkan secara terus-menerus untuk mendorong meningkatkan semangat dan kegairahan kerja para karyawan yang diharapkan mampu berprestasi lebih baik. Suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan, bahkan kiranya dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya (Siagian, 1999).

Lebih lanjut Siagian (1999) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok

dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan.

Mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama dalam kinerja para pegawainya. Pemimpin yang terdapat pada organisasi harus memiliki kelebihan-kelebihan dibandingkan dengan bawahannya, yaitu pegawai yang terdapat di organisasi yang bersangkutan, sehingga dapat menunjukkan kepada bawahannya untuk bergerak, bergiat, berdaya upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Hanya dengan mengerahkan seluruh pegawai saja belum cukup, sehingga perlu adanya dorongan agar para pegawainya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya, atas dasar inilah selama perhatian pemimpin diarahkan kepada bawahannya, maka kinerja pegawai akan tinggi. Berdasarkan uraian tersebut maka diduga gaya kepemimpinan berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi, maka dari itu dalam penelitian ini dikaji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa, Politik, Perlindungan Masyarakat dan Penanggulangan Bencana Kabupaten Aceh Jaya.

Tabel 2.1. Bagan Kerangka Pemikiran



C. Definisi Konsep dan Operasional

1. Definisi Operasional

- a) Kinerja Pegawai (Y), yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar aturan dan sesuai dengan moral serta etika.
- b) Kepemimpinan (X), adalah kemampuan para pemimpin mempengaruhi para bawahannya sehingga bawahannya bersedia secara sukarela melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keinginan pemimpinnya.

2. Indikator Variabel

Indikator variabel gaya kepemimpinan dan kinerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 2.2 Operasionalisasi Variabel Gaya Kepemimpinan (X) Kedalam Indikator

No.	Dimensi	Indikator
1	<i>Otoriter</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana suatu pekerjaan harus dilaksanakan 2. Membuat aturan-aturan dan prosedur-prosedur secara rinci agar bawahan mengikutinya 3. Mengatur aktivitas pekerjaan bawahan 4. Menentukan waktu dan kegiatan yang ada dalam pekerjaan bawahan 5. Membuat prosedur kerja yang dilakukan bawahan 6. Mendikte tugas kerja bagian dan kerja sama setiap anggota 7. Memberi tahu jadwal pekerjaan yang harus diselesaikan
2	<i>Partisipatif</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan kesempatan kepada bawahan berinisiatif 2. Meminta bawahan untuk memahami pekerjaan 3. Meminta saran-saran tentang prosedur kerja 4. Melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan 5. Melibatkan diri (empati) terhadap bawahan 6. Berpartisipasi dalam kegiatan kelompok 7. Lebih mengutamakan kerja sama dalam usaha mencapai tujuan
3	<i>Laizzer Faire</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberi kepercayaan kepada bawahan dalam pekerjaan 2. Membiarkan bawahan mengetahui bagaimana mereka harus bekerja 3. Atasan yakin akan kemampuan bawahan 4. Memberikan tugas-tugas tertentu kepada bawahan 5. Memberikan pekerjaan dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh bawahannya 6. Memberikan kebebasan pada bawahan dalam menentukan keputusan 7. Sangat menghormati perasaan pegawai

Tabel 2.3 Operasionalisasi Variabel Kinerja (Y) Kedalam Indikator

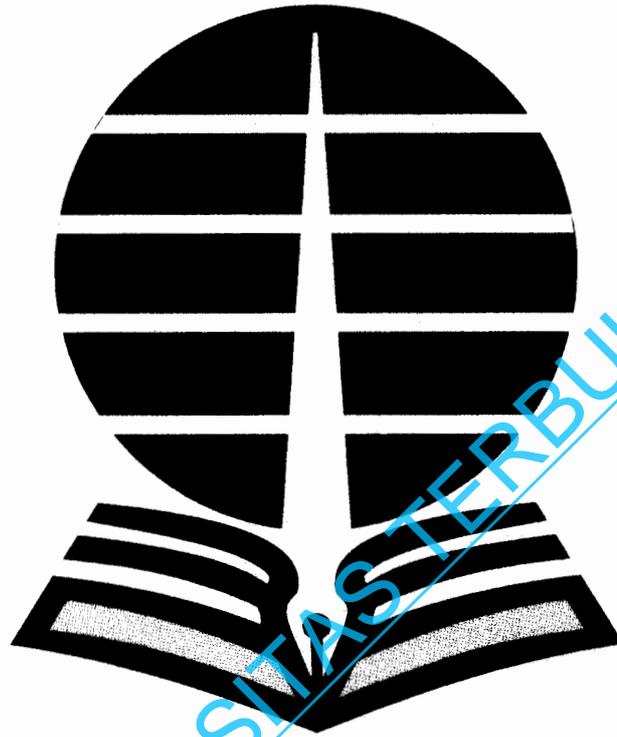
No	Dimensi	Indikator
1	Aspek Finansial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Anggaran yang turun sudah tepat waktu 2. Realisasi kegiatan sesuai dengan anggaran 3. Pelaksanaan anggaran belanja didasarkan pada prinsip efisien dan sesuai dengan kebutuhan teknis yang dipersyaratkan 4. Pelaksanaan anggaran didasarkan pada prinsip efektif, terarah dan terkendali sesuai dengan program kegiatan, serta fungsi instansi
2	Kepuasan Mitra Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan mitra kerja sudah terlayani dengan baik 2. Terdapat keluhan dari mitra kerja tentang pelayanan yang diberikan 3. Kepuasan dari mitra kerja yang dilayani
3	Mekanisme Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mekanisme kerja sesuai dengan ketentuan atau peraturan yang berlaku 2. Memahami tugas dan fungsi tempat bekerja 3. Memahami uraian tugas pokok dan fungsi 4. Pimpinan pernah memberi arahan tentang tugas pokok dan fungsi
4	Kepuasan Pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perhatian dari atasan terhadap keberhasilan kerja 2. Suasana lingkungan kerja 3. Motivasi yang diberikan atasan terhadap pekerjaan yang dilakukan 4. Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan perencanaan
5	Waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Waktu kerja sesuai dengan ketentuan / peraturan yang berlaku 2. Waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan sudah memadai/sesuai dengan bobot pekerjaan yang dikerjakan 3. Menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang dialokasikan 4. Aspek efisiensi penggunaan waktu ditempat kerja

3. Hipotesa

Berdasarkan rumusan masalah yang dirumuskan peneliti dan teori-teori pendukung, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

- a. Gaya Kepemimpinan yang dominan pada pada Kantor Kesbangpol Linmas dan PB Kabupaten Aceh Jaya adalah *Laizzer Fair*.
- b. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesbangpol Linmas dan PB Kabupaten Aceh Jaya.

UNIVERSITAS TERBUKA



BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian dilakukan dengan menggunakan metode survei. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis korelasional yaitu menganalisa hubungan faktor kepemimpinan dengan faktor kinerja untuk memahami suatu fenomena dengan cara menentukan tingkat atau derajat hubungan diantara variabel-variabel tersebut. Data penelitian diperoleh dengan cara menggunakan kuesioner yang dikembangkan peneliti dan diberikan kepada responden. Teknik ini dilakukan untuk menganalisa pengaruh antara variabel bebas (*independent variable*) secara terpisah maupun gabungan terhadap satu variabel terikat (*dependent variable*).

B. Populasi dan Sampel

Teknik yang digunakan dalam menetapkan responden pegawai Kantor Kesbangpol Linmas dan PB adalah *total sampling*, yaitu pengambilan sampel sebesar populasi yang ada. Hal ini mengacu pada pendapat Surakhmad (1989:14) bahwa adakalanya masalah penarikan sampel ditiadakan sama sekali dengan memasukkan seluruh populasi sebagai sampel, yakni semua jumlah populasi itu diketahui terbatas. Populasi dan sampel penelitian adalah seluruh pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa, Politik, Perlindungan Masyarakat dan Penanggulangan Bencana Kabupaten Aceh Jaya, dengan demikian dapat dikatakan bahwa penelitian ini adalah penelitian populasi.

C. Instrumen Penelitian

Pengukuran variabel kepemimpinan dan variabel kinerja menggunakan skala *likert* jenjang lima. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial. Variabel Kepemimpinan diukur dengan skala *likert* jenjang lima, dengan nilai masing-masing : tidak pernah (1), Sangat Kurang (2), Kurang (3), Sering (4) dan Sangat Sering (5).

Setiap variabel kepemimpinan kemudian dilakukan pengkategorian skor berdasarkan pada rata-rata skor gaya kepemimpinan sebagai berikut :

- | | | |
|------------------|------|---------------|
| a. Tidak Pernah | skor | 1,00 s/d 1,79 |
| b. Sangat Kurang | skor | 1,80 s/d 2,59 |
| c. Kurang | skor | 2,60 s/d 3,39 |
| d. Sering | skor | 3,40 s/d 4,19 |
| e. Sangat Sering | skor | 4,20 s/d 5,00 |

Variabel kinerja pegawai mengacu pada konsep pengukuran kinerja modul Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Lembaga Administrasi Negara (2004 : 205) yaitu : 1) aspek finansial, 2) kepuasan mitra kerja, 3) mekanisme kerja, 4) kepuasan pegawai dan 5) waktu. Informasi dan data yang lebih lengkap diperoleh dengan menggunakan lima jenjang (*skala likert*) yang meliputi : (1) sangat rendah, (2) rendah, (3) sedang, (4) tinggi dan (5) sangat tinggi.

Berdasarkan pada rata-rata skor pada komponen pada variabel kinerja dilakukan pengkategorian rata-rata skor sebagai berikut :

- a. Sangat rendah skor 1,00 s/d 1,79
- b. Rendah skor 1,80 s/d 2,59
- c. Sedang skor 2,60 s/d 3,39
- d. Tinggi skor 3,40 s/d 4,19
- e. Sangat tinggi skor 4,20 s/d 5,00

D. Prosedur Pengumpulan Data

Data yang ingin dijangkau dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari responden dengan menggunakan instrumen penelitian (*questionnaire*), sedangkan data sekunder diperoleh dari literatur-literatur yang terkait dengan kajian penelitian. Data sekunder ini dijangkau dengan menggunakan instrumen pedoman review dokumen (Irawan P. : 2006 : 9.37).

Kuesioner yang dikirim kepada responden adalah kuesioner berstruktur dengan pertanyaan tertutup untuk menghasilkan data yang *valid*. Kuesioner disertai dengan pernyataan bahwa kerahasiaan dari data yang diberikan oleh responden akan dijamin oleh peneliti dan data hanya dipergunakan untuk penelitian tidak untuk keperluan lainnya.

E. Metode Analisis Data

1. Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data untuk mengetahui informasi yang dibutuhkan menyangkut variable gaya kepemimpinan dan kinerja digunakan secara *deskriptif* dan *analitik* melalui tabel. Metode *deskriptif* membuat gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat lembaga antara fenomena-fenomena yang diteliti guna mendapat kebenaran dan implikasi masalah yang ingin dipecahkan.

Metode *analitik* merupakan kelanjutan dari metode deskriptif yang berfungsi menganalisa dan menghitung secara cermat dan teliti terhadap fakta atau data. Seluruh informasi yang diperoleh dengan memberikan penjelasan secara jelas dan rinci. Tabulasi yang berupa penyusunan data ke dalam satu perangkat kategori di dalam tabel pada hakekatnya adalah suatu langkah (awal) dan suatu analisis *deskriptif* lewat analisis *deskriptif*. Lewat analisis ini akan dapat diperoleh informasi lanjutan mengenai variasi-variasi yang ada pada suatu kelompok (Nazir, 1999).

a. Uji *Validitas*

Uji *validitas* menunjukkan sejauhmana suatu alat ukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian validitas terhadap kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi Product Moment dengan rumus statistik sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Di mana :

r_{xy} = Koefisien korelasi Product Moment

X = Skor dari setiap item pertanyaan

Y = Skor sub total dari semua item

N = Jumlah responden

Bila r hitung lebih besar dari angka r kritik, maka instrumen penelitian (kuesioner) yang diuji adalah valid dan layak digunakan untuk penelitian ini.

b. Uji *Reliabilitas*

Selanjutnya adalah uji *reliabilitas*, yaitu uji untuk menunjukkan sejauhmana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Banyak cara yang dapat dilakukan, tetapi dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach*, yang dikerjakan dengan

menggunakan program Microsoft Excel, dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{tt} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \alpha^2 b}{\alpha^2 t} \right]$$

Keterangan:

r_{tt} = *Reliabilitas instrumen*

$\alpha^2 t$ = Variabel total

$\alpha^2 b$ = Jumlah varians butir

k = Banyaknya butir pertanyaan atau jumlah soal

Hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program Microsoft Excel tersebut, selanjutnya koefisien Alpha dibandingkan dengan angka koefisien R, yaitu sebesar 0,600 (Singih : 2000). Apabila koefisien Alpha lebih besar dari angka koefisien R, maka alat penelitian (kuesioner) yang diuji adalah reliabel.

2. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

a. Analisis Data

Analisis data yang digunakan adalah dengan tabulasi silang terhadap jawaban responden atas gaya kepemimpinan dan aspek kinerja pegawai, seperti yang telah dikemukakan di atas bahwa gaya

kepemimpinan dibagi atas tiga kelompok, yaitu : (a) *Otoriter*, (b) *Partisipatif*, dan (c) *Laizzer Faire*. Selanjutnya aspek kinerja dianalisis atas lima aspek, yaitu : (a) Aspek Finansial, (b) Aspek Kepuasan Mitra Kerja, (c) Aspek Mekanisme Kerja, (d) Aspek Kepuasan Pegawai dan (e) Aspek Waktu.

Analisis tabulasi silang (*contiguency*) dilakukan sebanyak lima kali dengan jumlah baris (r) adalah tiga dan kolom (c) adalah lima. Analisis dilakukan dengan membandingkan frekwensi jawaban responden dengan nilai harapan seperti yang ditunjukkan pada :

Tabel 3.1 Analisis Tabulasi Silang (*Contiguency*) Gaya Kepemimpinan Terhadap Aspek Kinerja

Gaya Kepemimpinan	Aspek Kinerja					Jumlah
	1	2	3	4	5	
<i>Otoriter</i>	O_{11}/e_{11}	O_{12}/e_{12}	O_{13}/e_{13}	O_{14}/e_{14}	O_{15}/e_{15}	O_{1i}/e_{1i}
<i>Partisipatif</i>	O_{21}/e_{21}	O_{22}/e_{22}	O_{23}/e_{23}	O_{24}/e_{24}	O_{25}/e_{25}	O_{2i}/e_{2i}
<i>Laizzer Faire</i>	O_{31}/e_{31}	O_{32}/e_{32}	O_{33}/e_{33}	O_{34}/e_{34}	O_{35}/e_{35}	O_{3i}/e_{3i}
Jumlah	O_{i1}/e_{i1}	O_{i2}/e_{i2}	O_{i3}/e_{i3}	O_{i4}/e_{i4}	O_{i5}/e_{i5}	O/e

Keterangan :

O = Observasi Frekuensi Jawaban Atas Kinerja Pegawai

e = Harapan Frekuensi Jawaban Atas Kinerja Pegawai

b. Uji Kebebasan Variabel Gaya Kepemimpinan (Uji X^2)

Uji kebebasan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dilakukan dengan uji X^2 (Chi square). Uji X^2 ini pada dasarnya menunjukkan apakah aspek kinerja pegawai tergantung pada gaya kepemimpinan atau satu sama lainnya bebas/tidak tergantung, dengan rumus berikut ini:

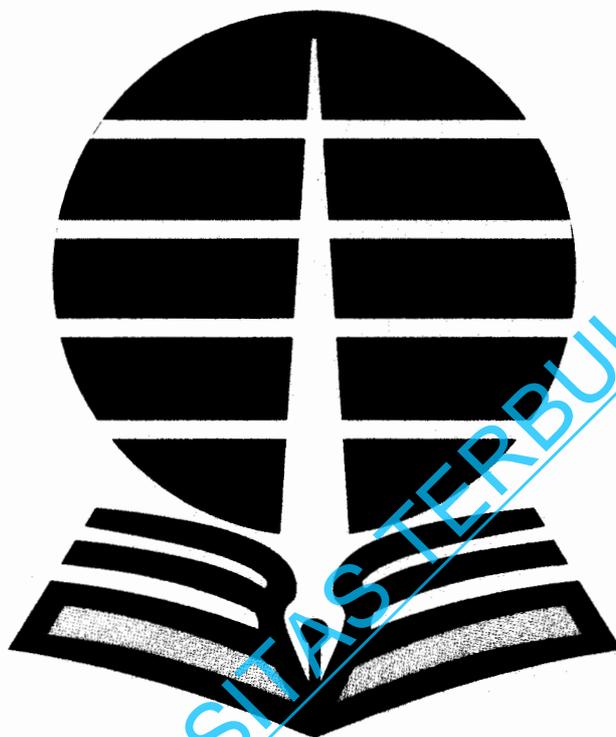
$$X^2 = \sum \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i} \quad (\text{Walpole, 1995 : 331})$$

Formulasi hipotesis adalah sebagai berikut:

H_0 : Kinerja pegawai bebas/tidak tergantung pada gaya kepemimpinan atasannya

H_a : Kinerja pegawai tergantung pada gaya kepemimpinan atasannya

Jika nilai X^2 hitung lebih besar dari X^2 tabel $(r-1/c-1)$, maka H_a diterima, demikian pula sebaliknya jika nilai X^2 hitung sama atau lebih kecil dari X^2 tabel $(r-1/c-1)$, maka H_0 ditolak.



BAB IV
TEMUAN DAN PEMBAHASAN

BAB IV. TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Kondisi Umum Wilayah Kabupaten Aceh Jaya

1. Penduduk

Jumlah penduduk Kabupaten Aceh Jaya pada tahun 2006 berdasarkan hasil Sensus Penduduk Aceh Nias (SPAN) pada tahun 2005. Jumlah penduduk Aceh Jaya hasil estimasi bulan Juni 2006 sebanyak 61.018 jiwa dengan rincian laki-laki sebanyak 31.758 jiwa dan perempuan sebanyak 29.260 jiwa. Jumlah ini meningkat sebesar 0,59 persen dari tahun 2005 dimana jumlah penduduk pada tahun tersebut tercatat sebanyak 60.660 jiwa.

Laporan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Aceh Jaya, bahwa jumlah penduduk Aceh Jaya terakhir diperbaharui pada tanggal 17 Maret 2009 adalah : Laki-laki sebanyak 43.266 jiwa dan perempuan 39.777 jiwa sehingga total keseluruhan penduduk Aceh Jaya adalah 83.043 jiwa.

2. Letak Geografis

- Luas Wilayah : 3.727 Km²
- Koordinat Geografis : 04 22' -05 16' LU dan 95 10' – 96 03' BT
- Panjang Garis Pantai : 135 Km.
- Batas-batas wilayah :

Utara : Kabupaten Aceh besar dan Pidie
 Selatan : Samudera Indonesia dan Kabupaten Aceh Barat
 Timur : Kabupaten Pidie dan Kabupaten Aceh Barat
 Barat : Samudera Hindia

3. Administrasi Pemerintahan

Berdasarkan Pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Susunan Organisasi Perangkat Daerah, besaran organisasi perangkat daerah ditetapkan berdasarkan variabel :

- a. Jumlah penduduk
- b. Luas wilayah
- c. Jumlah anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD)

Sesuai dengan Qanun Kabupaten Aceh Jaya Nomor 11 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Organisasi Perangkat Daerah. Pemerintah Kabupaten Aceh Jaya telah membentuk :

- a. Sekretariat Kabupaten terdiri dari 3 Asisten;
- b. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten;
- c. Dinas-dinas (13) Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), yaitu :
 - Dinas Pendidikan
 - Dinas Pekerjaan Umum
 - Dinas Kesehatan
 - Dinas Pertanian dan Peternakan
 - Dinas Perikanan dan Kelautan
 - Dinas Kehutanan dan Perkebunan
 - Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil
 - Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk
 - Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga
 - Dinas Syariat Islam
 - Dinas Perindustrian dan Koperasi
 - Dinas Perhubungan
 - Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah

- d. Badan/Kantor sebanyak 10 (sepuluh) Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), yaitu :
- Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
 - Inspektorat
 - Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Sejahtera
 - Badan Pemberdayaan Masyarakat
 - Badan Penyuluhan dan Ketahanan Pangan
 - Kantor Kesatuan Bangsa, Politik, Perlindungan Masyarakat dan Penanggulangan Bencana
 - Kantor Pelayanan Terpadu
 - Kantor Lingkungan Hidup dan Pemadam Kebakaran
 - Kantor Satpol PP dan Wilayatul Hisbah
- e. Kecamatan 6
- Pemerintah Kecamatan terdiri dari :
- | | |
|-------------------------------|--------------|
| a) Kec. Jaya, ibukota | : Lamno |
| b) Kec. Sampoi Niet, ibukota | : Lhok Kruet |
| c) Kec. Setia Bakti, ibukota | : Lageun |
| d) Kec. Krueng Sabee, ibukota | : Calang |
| e) Kec. Panga, ibukota | : Panga |
| f) Kec. Teunom, ibukota | : Teunom |
| Jumlah Gampong/Desa | : 172 |
| Jumlah Kemukiman | : 21 |

B. Gambaran Lokasi Penelitian

1. Susunan Organisasi

Susunan Organisasi dan Tata Kerja Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Aceh Jaya dibentuk melalui Qanun Nomor 11 Tahun 2008 dan telah dilantiknya Kepala Kantor Kesbangpol Linmas dan PB (Eselon III.a) pada Tanggal 24 Januari 2009. Susunan Organisasi Kantor Kesatuan Bangsa,

Politik, Perlindungan Masyarakat dan Penanggulangan Bencana Kabupaten

Aceh Jaya, terdiri dari :

- a. Kepala Kantor
- b. Sub Bagian Tata Usaha
- c. Seksi Kesatuan Bangsa dan Politik
- d. Seksi Perlindungan Masyarakat
- e. Seksi Penanggulangan dan Pemulihan Bencana, dan
- f. Kelompok Jabatan Fungsional

Kantor Kesatuan Bangsa, Politik, Perlindungan Masyarakat dan Penanggulangan Bencana adalah Perangkat Daerah yang merupakan pelaksana tugas dibidang kesatuan bangsa dan politik, perlindungan masyarakat, pencegahan dan kesiapsiagaan bencana serta pemulihan pasca bencana. Kantor Kesatuan Bangsa, Politik, Perlindungan Masyarakat dan Penanggulangan Bencana dipimpin oleh seorang Kepala Kantor yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Aceh Jaya melalui Sekretaris Daerah Kabupaten.

Sub Bagian Tata Usaha, dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Kantor. Seksi-seksi, dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Kantor sesuai dengan bidang tugasnya.

2. Tugas, Pokok, Fungsi dan Wewenang

Kantor Kesatuan Bangsa, Politik, Perlindungan Masyarakat dan Penanggulangan Bencana mempunyai tugas melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan dibidang kesatuan bangsa dan politik, perlindungan masyarakat, pencegahan dan kesiapsiagaan bencana serta pemulihan pasca bencana sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kantor Kesatuan Bangsa, Politik, Perlindungan Masyarakat dan Penanggulangan Bencana mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan fasilitas pelaksanaan kesiagaan terhadap ancaman/bencana;
- b. Perumusan kebijakan teknis di bidang kesatuan bangsa dan politik, perlindungan masyarakat, pencegahan dan kesiapsiagaan bencana serta pemulihan pasca bencana;
- c. Perumusan kebijakan teknis pelaksanaan rehabilitasi, relokasi dan rekonstruksi akibat bencana;
- d. Perumusan kebijaksanaan di bidang pembauran bangsa, pelaksanaan ketahanan bangsa dan pelaksanaan demokratisasi serta penanggulangan bencana;
- e. Pelaksanaan kebijakan kesatuan bangsa, perlindungan masyarakat dan peningkatan sumber daya manusia satuan perlindungan masyarakat serta penanggulangan bencana;
- f. Pemantauan, evaluasi, pengawasan dan pelaporan, dan
- g. Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Kantor Kesatuan Bangsa, Politik, Perlindungan Masyarakat dan Penanggulangan Bencana mempunyai kewenangan sebagai berikut :

- a. Memfasilitasi pembauran dalam rangka perwujudan kesatuan bangsa, politik dan perlindungan masyarakat serta penanggulangan bencana;
- b. Melakukan koordinasi dan kerja sama antar lembaga;
- c. Melakukan kajian strategis di bidang ideologi negara dan identitas kebangsaan serta penanggulangan bencana;
- d. Melakukan pembinaan dan penyuluhan dalam rangka pengembangan wawasan kebangsaan dan penanggulangan bencana;
- e. Memberikan rekomendasi izin penelitian, rekomendasi dan fasilitasi;
- f. Melaksanakan pendaftaran parpol, legislatif, Ormas, LSM / NGO dan Pengawasan Orang Asing dan Fasilitasi Pemilu dan Pilkada.

3. Visi Kantor Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Aceh Jaya

“ Akselerasi dinamika kehidupan masyarakat yang berwawasan kebangsaan dan perlindungan masyarakat menuju Aceh yang damai. ”

4. Misi Kantor Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Aceh Jaya

- a. Meningkatkan kualitas pendidikan politik masyarakat sehingga mampu mewujudkan kehidupan politik masyarakat yang tertib dan stabil;
- b. Meningkatkan fungsi lembaga politik daerah baik suprapstruktur maupun infrastruktur politik agar mampu berperan secara optimal dalam penegakan demokrasi politik rakyat didaerah;
- c. Meningkatkan dan mengembangkan peran institusi-institusi sosial dan budaya secara optimal sesuai nilai-nilai positif dalam kehidupan masyarakat guna mengantisipasi perubahan dan perkembangan zaman sebagai dampak dari globalisasi;
- d. Meningkatkan rasa persaudaraan, kebersamaan, kepedulian dan persatuan dalam membangun kehidupan masyarakat yang lebih damai dan sejahtera;
- e. Meningkatkan wawasan kebangsaan, pembauran bangsa, ketahanan bangsa yang didasari falsafah Negara secara optimal dan terpadu dalam mewujudkan kehidupan kebangsaan yang dinamis, rukun, tentram dan damai;
- f. Meningkatkan kualitas rumusan kebijakan daerah dan kebijakan teknis dibidang Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat sesuai norma, standard dan prosedur perumusan kebijakan secara optimal;
- g. Menjalin kerjasama yang kondusif dan harmonis dengan berbagai instansi/lembaga dan organisasi kemasyarakatan dala suatu jaringan kerja yang terpadu dan terkoordinir dalam mewujudkan program-program di bidang kesatuan bangsa dan perlindungan masyarakat sesuai tugas dan tanggung jawabnya;
- h. Memfasilitasi keberadaan partai politik, organisasi kemasyarakatan, lembaga swadaya masyarakat didaerah dalam berbagai aktivitas yang ada, sesuai kemampuan serta tugas dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya;

- i. Mewujudkan Pemilihan Umum dalam Kabupaten Aceh Jaya secara Langsung, Umum, Bebas, Rahasia, Jujur dan Adil sehingga terwujudnya ke pemerintahan yang bersih dan *Good Governance*.

C. Capaian Kinerja Organisasi

Berdasarkan laporan realisasi keuangan tahun anggaran 2009 dan berdasarkan program serta kegiatan yang telah dianggarkan pada DPA – SKPD (Daftar Pelaksanaan Anggaran-Satuan Kerja Perangkat Daerah) APBD Kabupaten Aceh Jaya tahun 2009. Capaian kinerja organisasi Kantor Kesbangpol Linmas dan PB dapat diukur melalui realisasi anggaran dari target anggaran yang telah dianggarkan.

Adapun program-program yang telah dianggarkan tersebut adalah :

1. Program Layanan Administrasi Perkantoran

Program layanan administrasi perkantoran yang merupakan program kegiatan dalam menunjang kegiatan operasional perkantoran. Program ini juga dapat dikatakan program rutinitas untuk memperlancar program-program ataupun kegiatan-kegiatan lainnya pada Kantor Kesbangpol Linmas dan PB. Capaian kinerja organisasi pada program layanan administrasi perkantoran tersebut dibagi ke dalam beberapa kegiatan sebagaimana Tabel 4.1 berikut.

Tabel 4.1 Program Layanan Administrasi Perkantoran Tahun 2009

No.	Kegiatan	Persentase Capaian Anggaran
1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	100,00
2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	69,73
3	Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	100,00
4	Penyediaan Alat Tulis Kantor	100,00
5	Penyediaan Barang Cetak dan Pengandaan	100,00
6	Pendiaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor	100,00
7	Penyediaan Makanan dan Minuman	100,00
8	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah	100,00
9	Penyediaan Jasa Operasional Kantor	83,48
	Total	91,67

Sumber : Laporan Kinerja Keuangan Kantor Kesbangpol Linmas dan PB, 2009

Tabel 4.1. di atas dapat kita lihat bahwa semua kegiatan yang telah dilaksanakan pada tahun 2009 telah mencapai persentase (capaian kinerja) sebesar 91,67 %. Kegiatan yang tidak mencapai sasaran adalah :

1. Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik, kegiatan ini merupakan kegiatan rutinitas kantor berdasarkan pemakaian jumlah beban rekening listrik, telepon, fax dan speedy.
2. Kegiatan penyediaan jasa operasional perkantoran yang capaian kinerjanya 83,48%, hasil dari capaian kinerja (*outcome*) dari program layanan administrasi perkantoran adalah untuk kelancaran kegiatan administrasi.

2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur

Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur tahun 2009 tertera pada Tabel 4.2 berikut.

Tabel 4.2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Tahun 2009

No.	Kegiatan	Persentase Capaian Anggaran
1	Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor	85,83
2	Pengadaan Peralatan Gedung Kantor	100,00
3	Pengadaan Meubeler	97,77
4	Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor	100,00
5	Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas Operasional	99,77
6	Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor	83,66
7	Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan Gedung Kantor	100,00
Total		95,61

Sumber : Laporan Kinerja Keuangan Kantor Kesbangpol Linmas dan PB, 2009

Kegiatan yang dilaksanakan pada tahun 2009 telah mencapai persentase (capaian kinerja) sebesar 95,61 %. Kegiatan capaian kinerjanya rendah adalah :

- a. Kegiatan pengadaan perlengkapan gedung kantor dan meubeler, dikarenakan jumlah dana yang dianggarkan untuk pembelian mesin absen sidik jari berada di bawah target yang telah ditetapkan dalam anggaran, tetapi pengadaan tersebut sudah memenuhi standar prosedur pengadaan barang dan jasa.
- b. Kegiatan lainnya juga hampir sama dengan pengadaan perlengkapan kantor dan meubeler, yaitu anggaran yang digunakan disesuaikan dengan prosedur pembelian barang-barang dan jasa.

3. Program Pengadaan Atribut Aparatur

Program pengadaan atribut aparatur dalam rangka peningkatan disiplin pegawai negeri sipil berkenaan dengan pakaian seragam dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.3 Program Pengadaan Atribut Aparatur Tahun 2009

No.	Kegiatan	Persentase Capaian Anggaran
1	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atributnya Lengkap	70,79
2	Pengadaan Pakaian Khusus Hari-hari Tertentu	70,79
		70,79

Sumber : Laporan Kinerja Keuangan Kantor Kesbanpol Linmas dan PB, 2009

Persentase capaian kinerja yang diperlihatkan pada Tabel 4.3 di atas adalah sebesar 75,79%. Hal tersebut dikarenakan jumlah dana yang dianggarkan untuk pengadaan pakaian berjumlah 20 pegawai, tetapi pegawai yang bekerja pada SKPD Kesbangpol Linmas dan PB berjumlah 15 orang.

4. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan

Dana yang dianggarkan 17.268.000,- (tujuh belas juta dua ratus enam puluh delapan ribu rupiah), dan realisasi tingkat capaian kinerja 98,85%. Keluaran (*output*) kegiatan tersebut adalah untuk terlaksananya laporan keuangan dan capaian kinerja pada tahun 2009.

Program tersebut dilaksanakan berdasarkan Surat Keputusan Kepala Kantor, terdiri dari 1 orang ketua, 1 orang sekretaris dan beberapa anggota, tugas dari tim tersebut adalah mempersiapkan laporan-laporan yang berhubungan dengan pelaporan kemudian disusunlah laporan tersebut dalam bentuk kertas kerja (paper), yang kemudian dikirimkan ke Bappeda (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kabupaten Aceh Jaya dan beberapa tembusan lainnya yang dianggap perlu.

5. Program Peningkatan Keamanan dan Kenyamanan Lingkungan

Program peningkatan keamanan dan kenyamanan lingkungan dengan kegiatannya adalah pengendalian keamanan lingkungan. Capaian kinerja keuangan pada kegiatan ini hanya 24,55%. Dana tersebut dianggarkan dalam hal pengamanan terhadap pelaksanaan pemilihan umum tahun 2009. Capaian kinerja organisasi dari kegiatan ini tidak mencapai target sasaran dikarenakan pelaksanaan pemilu tahun 2009, khususnya pemilihan presiden dan wakil presiden dilaksanakan hanya satu putaran, dengan demikian target realisasi capaian kinerja keuangan tidak tercapai.

6. Program Pengembangan Wawasan Kebangsaan

Program pengembangan wawasan kebangsaan tersebut dengan kegiatannya adalah pemantauan lembaga asing, NGO (Non Government Organization) dan orang asing. Pemantauan tersebut sangat perlu, sebagaimana

kita ketahui bersama semenjak dilaksanakan program “Rehabilitasi dan Rekonstruksi Aceh Pasca Tsunami” jumlah lembaga asing, NGO dan juga orang asing yang melakukan aktivitasnya di Aceh sangat beragam.

Pemantauan terhadap aktivitas kegiatan *NGO* dan orang asing baik secara perorangan ataupun kelembagaan merupakan salah satu hal yang diperlukan, karena visi dan misi yang dijalankan di negara asalnya belum tentu sesuai dengan kultur budaya, maupun adat istiadat Aceh pada khususnya dan Indonesia pada umumnya. Pemantauan terhadap lembaga asing, *NGO* dan orang asing dengan cara mengunjungi dan mendatangi kantor mereka dengan mendata jumlah personil orang asing, legalitas kegiatan, program yang dijalankan dan juga izin rekomendasi dari pihak negara kita serta surat-surat lain yang dirasakan perlu.

Koordinasi dengan pihak terkait seperti Imigrasi, Kepolisian dan pihak lainnya selalu dilakukan berkenaan dengan pengawasan terhadap orang asing, *NGO* dan lembaga asing di Kabupaten Aceh Jaya. Pelaksanaan kegiatan ini telah mencapai kinerja keuangan sebesar 97,54%.

7. Program Pemberdayaan Masyarakat untuk Menjaga Ketertiban dan Keamanan

Program dari kegiatan ini adalah 1) pelatihan anggota Perlindungan Masyarakat (Linmas) dan pengadaan atribut-atributnya lengkap lainnya dan 2) kegiatan ulang tahun Linmas. Capaian kinerja keuangan dari program tersebut adalah 57,59%. Kegiatan ini juga tidak tercapai target anggarannya

dikarenakan juga berhubungan dengan pelaksanaan pemilihan umum tahun 2009 (Pemilu Presiden dan Wakil Presiden satu putaran), kegiatan tersebut melibatkan anggota Perlindungan Masyarakat (Linmas) dalam hal pengamanan pada TPS-TPS dalam Kabupaten Aceh Jaya.

8. Program Pencegahan Dini dan Penanggulangan Bencana

Kegiatan dalam Program tersebut adalah pengadaan sarana dan prasarana evakuasi penduduk dari ancaman/korban bencana alam dan juga kegiatan pelatihan deteksi dini dan kesiapsiagaan terhadap bencana alam. Program tersebut dilaksanakan dalam rangka pelatihan kepada masyarakat terhadap kesiapsiagaan apabila bencana nantinya melanda Kabupaten Aceh Jaya.

Pelaksanaan dari kegiatan tersebut melibatkan unsur aparatur Pemerintah Pedesaan dari 6 Kecamatan, tokoh masyarakat, aparatur Pemerintah Kecamatan dan juga aparatur Pemerintah Kabupaten. Capaian kinerja keuangan dari kegiatan pencegahan dini dan penanggulangan bencana tersebut adalah 92,00% dari total anggaran yang ditargetkan.

9. Program Kerja Sama Bidang Keamanan, Ketertiban dan Perlindungan Masyarakat

Program kerjasama dalam bidang keamanan, ketertiban dan perlindungan masyarakat kegiatannya adalah Operasional Intelijen Daerah Seluruh Instansi (KOMINDA = Komunitas Intelijen Daerah). Kominda pada prinsipnya merupakan penyempurnaan dari BAKORINDA (Badan Koordinasi Intelijen

Daerah) pada masa orde baru, yang kemudian berdasarkan Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2002 di ubah menjadi Kominda. Mengacu pada Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah Kominda di perkuat dengan keluarnya Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 11 Tahun 2006 tentang Kominda.

Kominda yang didukung oleh aparat intelijen secara profesional merupakan forum komunikasi dan koordinasi unsur intelijen dengan pimpinan unsur pemerintah daerah. Tugas Kominda adalah merencanakan, mencari, mengumpulkan, mengkoordinasikan dan mengkomunikasikan informasi dan bahan keterangan dari berbagai sumber mengenai potensi, gejala atau peristiwa yang menjadi ancaman stabilitas nasional di daerah.

Kominda juga bertugas memberikan rekomendasi sebagai bahan pertimbangan bagi kepala daerah mengenai kebijakan yang berkaitan dengan peringatan dini, dan pencegahan dini terhadap ancaman stabilitas nasional di daerah. Peran tugas kominda Kabupaten Aceh Jaya sangat penting dalam rangka menciptakan situasi dan kondisi serta suasana aman, tenang dan nyaman bagi masyarakat Kabupaten Aceh Jaya.

Tujuan dibentuknya Kominda di Kabupaten Aceh Jaya ini adalah untuk deteksi dini segala kemungkina Ancaman, Gangguan, Hambatan dan Tantangan (AGHT) yang dapat mempengaruhi stabilitas IPOLEKSOSBUDHANKAM

(Ideologi Politik Ekonomi Sosial Budaya dan Pertahanan Keamanan) di Kabupaten Aceh Jaya. Capaian kinerja dari kegiatan Kominda pada tahun 2009 adalah sebesar 95,12%.

10. Program Dukungan Kelancaran Pemilu

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2007 tentang Penyelenggara Pemilihan Umum, Pemilu diselenggarakan oleh Komisi Pemilihan Umum (KPU) yang bersifat nasional, tetap dan mandiri. Selanjutnya sesuai dengan Pasal 121 Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2007 tersebut, bahwa untuk melaksanakan tugas, wewenang, dan kewajibannya KPU, KPU Provinsi, dan KPU Kabupaten/Kota (KIP) dapat bekerja sama dengan pemerintah dan pemerintah daerah serta memperoleh bantuan dan fasilitas, baik dari pemerintah pusat maupun dari pemerintah daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Hal ini sejalan dengan kewajiban daerah sesuai Pasal 22 Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang bunyinya melindungi masyarakat, menjaga persatuan, kesatuan, dan kerukunan nasional, serta keutuhan NKRI, dan mengembangkan kehidupan demokrasi. Sehubungan dengan hal tersebut Departemen Dalam Negeri telah menerima surat Ketua KPU Nomor : 908/15/V/2008 tertanggal 12 Mei 2008 dan Surat KPU Nomor: 2486/15/VIII/2008 tertanggal 5 Agustus 2008 tentang Permohonan Bantuan dan Fasilitas Pemilu 2009, dalam pada itu dana untuk dukungan kelancaran

pemilihan umum di daerah disalurkan melalui Badan/Kantor Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat.

Program dukungan kelancaran Pemilihan Umum mencapai realisasi anggaran sebesar 72,35%. Dana kelancaran pemilihan umum tersebut digunakan untuk membantu penyelenggara Pemilu dalam Kabupaten Aceh Jaya. Dana tersebut digunakan untuk mendukung kegiatan KIP (Komisi Independent Pemilih/KPU Daerah) dan juga Panitia Pengawas Pemilu (Panwaslu), serta perangkat-perangkatnya dari pelosok-pelosok desa, kecamatan sampai dengan Kabupaten.

11. Program Bantuan Keuangan kepada Partai Politik

Sesuai dengan misi Kantor Kesbangpol Linmas dan PB yaitu dalam rangka memfasilitasi keberadaan partai politik dan pembinaan terhadap partai politik yang ada dalam Kabupaten Aceh Jaya, baik itu partai politik nasional maupun partai politik lokal. Fasilitasi partai politik pada tahun 2009 adalah salah satu program yang telah dilaksanakan adalah bantuan keuangan untuk partai yang mempunyai kursi di DPRK Aceh Jaya. Bantuan keuangan kepada partai politik pada tahun 2009 diberikan dengan dua kategori. Kategori pertama bantuan keuangan diberikan kepada partai yang menduduki kursi di DPRK Kabupaten Aceh Jaya periode 2004-2009 dan DPRK hasil pemilihan umum 9 April 2009 yang lalu.

Bantuan Keuangan untuk Partai Politik pada Tahun 2009 yang diberikan oleh Pemerintah Kabupaten Aceh Jaya berpedoman kepada Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2009 tentang Bantuan Keuangan kepada Partai Politik dan sesuai ketentuan Pasal 31 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 24 Tahun 2009 tentang Pedoman Tata Cara Penghitungan, Penganggaran dalam APBD, Pengajuan, Penyaluran dan Laporan Pertanggungjawaban Penggunaan Bantuan Keuangan Partai Politik. Bantuan Keuangan kepada Partai Politik yang mendapatkan kursi DPR, DPRD Provinsi dan DPRD Kabupaten/Kota Hasil Pemilu Tahun 2004, diberikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 2005 tentang Bantuan Keuangan kepada Partai Politik sampai dengan diresmikannya keanggotaan DPR, DPRD Provinsi, dan DPRD Kabupaten/Kota hasil Pemilu Tahun 2009.

Bantuan Keuangan kepada Partai Politik yang mendapatkan kursi di DPR, DPRD Provinsi dan DPRD Kabupaten/Kota hasil Pemilu 2009 tentang Bantuan Keuangan kepada Partai Politik terhitung sejak diresmikannya keanggotaan DPR, DPRD Provinsi dan DPRD Kabupaten/Kota hasil Pemilu 2009. Pengajuan permohonan bantuan keuangan Partai Politik Kabupaten Aceh Jaya disampaikan secara tertulis oleh Dewan Pimpinan Cabang Partai Politik yang ditanda tangani oleh Ketua dan Sekretaris kepada Bupati Aceh Jaya dengan menggunakan Kop Surat dan Cap Stempel Parpol dengan melampirkan kelengkapan administrasi sebagai berikut :

- a. Surat Keputusan DPP (Dewan Pimpinan Pusat) Partai Politik yang menetapkan Susunan Kepengurusan DPC (Dewan Pimpinan Cabang) Partai Politik Kabupaten Aceh Jaya yang dilegalisir oleh Ketua Umum dan Sekretaris Jenderal DPP Partai Politik atau sebutan lainnya.
- b. Foto copy Surat Keterangan NPWP (Nomor Pokok Wajib Pajak) dari Kantor Pelayanan Pajak.
- c. Surat Keterangan Autentikasi hasil penetapan perolehan kursi dan suara Partai Politik hasil pemilihan umum DPRK (Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten) yang dilegalisir Ketua atau Sekretaris Komisi Independen Pemilih (KIP) Kabupaten Aceh Jaya.
- d. Nomor rekening kas umum Partai Politik yang dibuktikan dengan pernyataan pembukaan rekening dari Bank yang bersangkutan.
- e. Rencana penggunaan dana bantuan keuangan Partai Politik.
- f. Laporan realisasi penerimaan dan penggunaan bantuan keuangan tahun anggaran sebelumnya (2008).
- g. Surat pernyataan Partai Politik yang menyatakan bersedia dituntut sesuai peraturan perundangan apabila memberikan keterangan yang tidak benar yang ditanda tangani Ketua dan Sekretaris Partai Politik atau sebutan lainnya di atas materai dengan menggunakan kop Partai Politik.

Besarnya bantuan keuangan kepada partai politik tingkat Pusat untuk setiap kursi ditetapkan sebesar Rp. 21.000.000,- (dua puluh satu juta rupiah) per tahun. Sedangkan untuk DPRD Provinsi tidak melebihi DPR Pusat dan DPRD Kabupaten tidak melebihi bantuan yang diberikan untuk DPRD Provinsi (Pasal 4 dan 5 Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 2005). Selanjutnya dalam rangka proses pencairan dana untuk partai politik dibentuk Tim Verifikasi Bantuan Keuangan untuk Partai Politik dalam Kabupaten Aceh Jaya.

Tugas Tim Verifikasi adalah menentukan jumlah besaran bantuan keuangan untuk Partai Politik Tahun 2009, bagi Partai Politik yang mendapatkan kursi di DPRK Aceh Jaya Periode 2004 s/d 2009 dan Periode 2009 s/d 2014, mempelajari dan

memverifikasi kelengkapan administrasi yang diusulkan oleh Partai Politik dan kemudian meneruskannya ke Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah (DPKKD) guna proses pencairan dana partai politik dimaksud. Perhitungan bantuan keuangan kepada partai politik yang menduduki kursi DPRK Periode 2004-2009 (Januari s.d Agustus 2009) disajikan pada Tabel 4.4 berikut.

Tabel 4.4 Jumlah Bantuan Keuangan kepada Partai Politik yang Mendapatkan Kursi di DPRK Aceh Jaya Tahun 2009 Periode 2004-2009

No.	Partai	Dana Per Kursi (Rp)	Kursi DPRK	Dana yang Diterima (Rp)
1.	Persatuan Pembangunan (PPP)	12.660.000	6	75.960.000,-
2.	Golkar	12.660.000	4	50.640.000,-
3.	PAN	12.660.000	4	50.640.000,-
4.	Demokrat	12.660.000	3	37.980.000,-
5.	PPNUI	12.660.000	1	12.660.000,-
6.	PKPI	12.660.000	1	12.660.000,-
7.	PIB	12.660.000	1	12.660.000,-
JUMLAH			20	253.200.000,-

Sumber : Data Sekunder Kantor Kesbangpol Linmas dan PB, 2009

Dana yang diperoleh masing-masing Partai Politik yang disajikan pada Tabel 4.4. adalah Rp. 19.000.000,- x 2/3 dan dibulatkan menjadi 12.660.000 per kursi. Sedangkan sisanya untuk Partai Politik yang menduduki kursi di Dewan Perwakilan

Rakyat Kabupaten Aceh Jaya periode 2009-2014. Perhitungannya adalah Rp. 6.350.000,- x 20 kursi = Rp. 126.800.000,-. Selengkapnya perhitungan jumlah bantuan keuangan kepada partai politik yang menduduki kursi DPRK Aceh Jaya periode 2009 – 2014 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.5 Jumlah Bantuan Keuangan kepada Partai Politik yang Mendapatkan Kursi di DPRK Aceh Jaya Tahun 2009, Periode 2009-2014

No.	Partai	Jumlah Suara Pemilu 2009	%	Perincian	Jumlah Dana yang Diterima (Rupiah)
1.	Partai Aceh (PA)	21.684	72	72 % X Rp. 126.800.000,-	91.413.364,-
2.	Partai Persatuan Pembangunan (PPP)	2.099	7	7 % X Rp. 126.800.000,-	8.848.767,-
3.	Partai Demokrat (PD)	3.268	11	11 % X Rp. 126.800.000,-	13.776.927,-
4.	Partai Golkar	1.789	6	6 % X Rp. 126.800.000,-	7.541.898,-
5.	Partai Daulat Aceh (PDA)	1.238	4	4 % X Rp. 126.800.000,-	5.219.044,-

Sumber : Data Sekunder Kantor Kesbangpol Linmas dan PB, 2009

Perhitungan seperti disajikan pada Tabel 4.5 di atas adalah dengan memadukan antara kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 2005 (berdasarkan perhitungan kursi) dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 24 Tahun 2009 berdasarkan jumlah suara. Dana bantuan keuangan kepada partai politik tahun 2009 dalam Kabupaten Aceh Jaya berada pada DPA-SKPD Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah (DPKKD).

Kantor Kesbangpol Linmas adalah fasilitator administrasi dan juga verifikasi tentang kebenaran dokumen yang diberikan. Kantor Kesbangpol Linmas dalam pencairan dana bantuan keuangan tersebut membuat deregulasi tentang pencairan dana tersebut. Deregulasi seperti membentuk tim verifikasi dan bersama-sama tim verifikasi menentukan jumlah bantuan keuangan kepada partai politik. Verifikasi dilakukan sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 24 tahun 2009.

Dana yang dicairkan untuk tahun 2009 dan sesuai dengan target yang telah ditentukan yaitu Rp. 380.000.000,- (tiga ratus delapan puluh juta rupiah). Target realisasi anggaran (capaian kinerja) dalam pencairan dana bantuan keuangan kepada Partai Politik tahun 2009 tersebut adalah 100%.

Bantuan keuangan yang akan diberikan pada tahun anggaran 2010 ini berdasarkan perolehan suara partai politik pada Pemilihan Umum tanggal 9 April 2009 yang lalu. Deregulasi pelaksanaannya berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2009 dan Pasal 7 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 24 Tahun 2009 yaitu :

- a. Besarnya nilai bantuan persuara untuk partai politik yang mendapatkan kursi di DPRD Kabupaten/Kota yang bersumber dari APBD kabupaten/kota adalah jumlah bantuan APBD kabupaten/kota tahun sebelumnya dibagi dengan jumlah perolehan suara hasil pemilu DPRD kabupaten/kota periode sebelumnya berdasarkan penghitungan suara yang ditetapkan oleh Komisi Pemilihan Umum.
- b. Jumlah bantuan keuangan dari APBD kabupaten/kota setiap tahun kepada partai politik adalah jumlah perolehan suara partai politik hasil pemilu 2009 dikalikan dengan nilai bantuan persuara sebagaimana dimaksud pada poin a di atas.

Berdasarkan ketentuan Pasal 7 Permendagri Nomor 24 Tahun 2009 tersebut maka nilai bantuan persuara Partai Politik yang mendapatkan Kursi di DPRK Aceh Jaya periode 2009-2014 adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 & \text{Bantuan Keuangan Tahun 2009} \\
 = & \frac{\text{Jumlah perolehan suara Pemilu Tahun 2004}}{\text{Rp. 380.000.000,-}} \\
 = & \frac{44.199}{\text{Rp. 8.597,47958 dan dibulatkan menjadi Rp. 8.598}}
 \end{aligned}$$

Selengkapnya perhitungan jumlah bantuan keuangan kepada partai politik tahun 2010 bagi partai yang menduduki kursi DPRK Aceh Jaya periode 2009 – 2014 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.6 Jumlah Bantuan Keuangan yang Diberikan kepada Partai Politik yang Mendapatkan Kursi di DPRK Aceh Jaya Tahun 2010, Periode 2009-2014

No.	Partai	Jumlah Suara Pemilu 2009	Nilai Bantuan Per Suara (Rp)	Jumlah Dana yang Diterima (Rp)
1.	Partai Aceh (PA)	21.684	8.598	186.439.032
2.	Partai Demokrat (PD)	3.268	8.598	28.098.264
3.	Partai Persatuan Pembangunan (PPP)	2.099	8.598	18.047.202
4.	Partai Golkar	1.789	8.598	15.381.822
5.	Partai Daulat Aceh (PDA)	1.238	8.598	10.644.324
JUMLAH		30.078	8.598	258.610.644

Sumber : Data Sekunder Kantor Kesbangpol Linmas dan PB, 2010

11. Program Fasilitasi Keberadaan Ormas dan LSM

Pembinaan Ormas dan LSM dalam Kabupaten Aceh Jaya dilaksanakan oleh Kantor Kesbangpol Linmas dan PB Kabupaten Aceh Jaya, sesuai dengan misi organisasi SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) yang telah dituangkan dalam tugas dan fungsi sebagaimana Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Susunan dan Struktur Perangkat Daerah. Pembinaan disini dalam arti setiap bentuk upaya untuk membimbing, mengayomi dan mendorong organisasi kemasyarakatan dan LSM kearah pertumbuhan yang sehat dan mandiri, mampu berperan serta dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tujuan pembentukannya dalam rangka mencapai tujuan nasional.

Pembinaan umum adalah pembinaan dibidang politik dalam rangka memantapkan kesadaran kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, menjamin persatuan dan kesatuan bangsa, berperan serta secara aktif dalam pembangunan nasional sebagai pengamalan Pancasila. Pembinaan teknis adalah pembinaan yang berkaitan dengan sifat kekhususan organisasi kemasyarakatan yang bersangkutan. Setiap LSM ataupun Ormas yang melaksanakan aktivitasnya di Kabupaten Aceh Jaya harus telah terdaftar pada Kantor Kesbangpol Linmas dan PB dengan mengeluarkan Surat Keterangan Terdaftar (SKT).

Syarat-syarat yang perlu dilengkapi oleh Ormas dan LSM untuk memperoleh SKT antara lain :

- a. Surat Permohonan ditujukan kepada Kepala Kantor Kesbangpol Linmas dan PB Kabupaten Aceh Jaya, Jl Pelabuhan Nomor 5 – Calang.
- b. Melampirkan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga
- c. Melampirkan Akte Pendirian
- d. Melampirkan Surat Keputusan Pembentukan Organisasi/Susunan pengurus/ anggota organisasi
- e. Program Kegiatan
- f. Bila LSM/Ormas Nasional harus mempunyai izin rekomendasi dari Direktur Jenderal Kesatuan Bangsa Politik dan dari Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Aceh.
- g. Melampirkan NPWP
- h. Surat Keterangan Domisili dari Kepala Desa dan Camat
- i. Mengisi Form Isian yang telah disediakan.

D. Karakteristik Responden

Berdasarkan dari hasil tabulasi data kuesioner penelitian pada Kantor Kesbangpol Linmas dan PB Kabupaten Aceh Jaya tentang karakteristik jenis kelamin responden dimana dari 15 responden tersebut sebanyak 73,33% berjenis kelamin laki-laki dan 26,67 % pegawainya adalah perempuan. Tabel di bawah ini menerangkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.7 Karakteristik Jenis Kelamin Responden Berdasarkan Kelompok Umur

Kelompok Umur (Tahun)	Jenis Kelamin			Persentase
	Laki-laki	Perempuan	Jumlah	
17 - 22	3	-	3	20,00
23 - 28	3	3	6	40,00
29 - 34	2	1	3	20,00
35 - 40	2	-	2	13,33
41 - 46	1	-	1	6,67
Jumlah	11	4	15	100,00
Persentase	73,33	26,67	100,00	

Sumber : Data Primer (Diolah), 2010

Tabel 4.7 di atas menerangkan bahwa terdapatnya 3 orang responden (20,00%) pada kelompok umur 17- 22 tahun, 6 orang responden (40,00 %) berada pada kelompok umur 23 - 28 tahun, 3 orang responden (20,00%) pada kelompok umur 29-34 tahun, 2 orang (13,33%) responden pada kelompok umur 35-40 tahun dan 1 orang responden (6,67%) pada kelompok umur 41-46 tahun.

Berdasarkan jenis kelamin pegawai Kantor Kesbangpol Linmas dan PB yang ditunjukkan pada Tabel 4.7 di atas dapat dikategorikan yaitu laki-laki 73,33 % dan perempuan 26.67 %, hal tersebut membuktikan bahwa pekerjaan yang bebakan kepada karyawan dapat diselesaikan tanpa kenal waktu baik siang maupun malam, dikarenakan karyawan laki-laki dan juga berada dalam umur produktif dan bekerja secara optimal dengan demikian akan berdampak positif terhadap hasil kerja karyawan.

Karakteristik tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan yang bekerja pada Kantor Kesbangpol Linmas dan PB bervariasi, dimana terdapat 7 orang responden menamatkan pendidikan SLTA, 3 orang responden memiliki ijazah Diploma dan selebihnya 5 orang responden mempunyai pendidikan tingkat Sarjana. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai Kantor Kesbangpol Linmas dan PB kategori tinggi dimana terdapatnya pegawai 46,67 % berijazah Sarjana, 20,00% memiliki ijazah Diploma dan selebihnya 33,33 % manamatkan sekolah lanjutan tingkat atas (SLTA), sehinga dengan tingkat pendidikan tinggi kinerja pegawai Kantor Kesbangpol Linmas dan PB akan tinggi pula karena tingkat pendidikan akan membuat karyawan lebih dapat berpikir dan bekerja secara efektif dan efisien.

Pengalaman masa kerja karyawan diantaranya telah bekerja 1-3 tahun 7 orang responden (46,67%), 4-7 tahun 6 responden (40%), 8-11 tahun 1 orang responden (6,67) dan 1 orang yang mempunyai masa kerja di atas 12 tahun (6,67%), untuk lebih jelasnya tingkat pendidikan responden menurut masa kerjanya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel. 4.8 Tingkat Pendidikan Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tingkat Pendidikan	Masa Kerja			
	1 s.d. 3 Tahun	4 s.d. 7 Tahun	8 s.d. 11 Tahun	Di Atas 12 Tahun
SLTA	1	6	-	-
Diploma	3	-	-	-
Sarjana	3	-	1	1
Jumlah	7	6	1	1
Persentase	46,67	40,00	6,67	6,67

Sumber : Data Primer (Diolah), 2010

E. Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil penelitian pada Kantor Kesbangpol Linmas dan PB Kabupaten Aceh Jaya diperoleh jawaban responden (skor) terhadap Gaya kepemimpinan yang disajikan dalam distribusi frekuensi sebagai berikut.

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan Otoriter

No	Indikator Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter	Frekuensi Jawaban					Total Frek.	Total Skor	Rata-rata Skor	Kategori Penilaian
		Tidak Pernah	Sangat Kurang	Kurang	Sering	Sangat Sering				
1	Apakah atasan menjelaskan bagaimana pekerjaan harus dilaksanakan	-	3	10	2	-	15	44	2,933	Kurang
2	Apakah atasan membuat aturan dan prosedur secara rinci	-	3	9	3	-	15	45	3,000	Kurang
3	Apakah atasan mengatur aktivitas pekerjaan	-	3	9	3	-	15	45	3,000	Kurang
4	Apakah atasan menentukan waktu dan kegiatan yang ada dalam pekerjaan	-	3	9	3	-	15	44	2,933	Kurang
5	Apakah atasan membuat prosedur kerja yang dilakukan bawahan	-	3	10	2	-	15	44	2,933	Kurang
6	Apakah atasan mendikte tugas kerja bagian dan kerja sama setiap anggota	-	5	7	3	-	15	43	2,867	Kurang
7	Apakah atasan memberi tahu jadwal pekerjaan yang harus diselesaikan	1	6	6	2	-	15	39	2,600	Kurang
Jumlah Frekuensi		1	26	60	18	-	105			
Persentase Frekuensi		0,95	24,76	57,14	17,14	-	100			
Jumlah Skor								304	20,267	Kurang
Rata-rata Skor								43,429	2,895	Kurang

Sumber : Lampiran 13 (Diolah)

Jawaban 15 responden terhadap variabel gaya kepemimpinan *otoriter* yang diterangkan pada Tabel 4.9 di atas umumnya (rata-rata) memilih jawaban ke dalam kategori kurang. Jumlah skor untuk frekuensi jawaban tidak pernah dengan skor 1 (0,95%), untuk jawaban sangat kurang dengan total skor 26 (24,76%), jawaban kurang total skor 60 (57,14%) dan untuk jawaban sering total skor 18 (17,14%) sedangkan jawaban sangat sering tidak ada skor.

Jawaban responden terhadap variabel gaya kepemimpinan *partisipatif* dijelaskan pada Tabel 4.10 di bawah ini, dimana responden tidak ada yang menjawab pada frekuensi jawaban tidak pernah, untuk jawaban sangat kurang dengan total skor 19 (18,10%), jawaban kurang total skor 60 (57,14%) dan untuk jawaban sering total skor 26 (24,76%), sedangkan jawaban sangat sering tidak ada skor (0%). Jawaban responden secara keseluruhan terhadap gaya kepemimpinan *partisipatif* dikategorikan kurang. Hal ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan di Kantor Kesbangpol Linmas dan PB tidak cenderung *partisipatif*, seperti disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan *Partisipatif*

No	Indikator Variabel Gaya Kepemimpinan <i>Partisipatif</i>	Frekuensi Jawaban					Total Frek.	Total Skor	Rata-rata Skor	Kategori Penilaian
		Tidak Pernah	Sangat Kurang	Kurang	Sering	Sangat Sering				
8	Apakah atasan memberikan kesempatan kepada bawahan berinisiatif	-	5	7	3	-	15	43	2,867	Kurang
9	Apakah atasan meminta bawahan untuk memahami pekerjaan	-	5	7	3	-	15	43	2,867	Kurang
10	Apakah atasan meminta saran-saran tentang prosedur kerja	-	3	9	3	-	15	45	3,000	Kurang
11	Apakah atasan melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan	-	3	10	2	-	15	44	2,933	Kurang
12	Apakah atasan melibatkan diri (empati) terhadap bawahan	-	3	9	3	-	15	45	3,000	Kurang
13	Apakah atasan berpartisipasi dalam kegiatan kelompok	-	-	9	6	-	15	51	3,400	Sering
14	Apakah atasan lebih mengutamakan kerja sama dalam usaha mencapai tujuan	-	-	9	6	-	15	51	3,400	Sering
Jumlah Frekuensi		-	19	60	26	-	105			
Persentase Frekuensi		-	18,10	57,14	24,76		100			
Jumlah Skor								322	21,467	Kurang
Rata-rata Skor								46,000	3,067	Kurang

Sumber : Lampiran 14 (Diolah)

Selanjutnya jawaban responden terhadap variabel gaya kepemimpinan *Laizzer*

Fair dapat dilihat pada Tabel 4.11 di bawah ini.

Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan *Laizzer Faire*

No	Indikator Variabel Gaya Kepemimpinan <i>Laizzer Faire</i>	Frekuensi Jawaban					Total Frek.	Total Skor	Rata-rata Skor	Kategori Penilaian
		Tidak Pernah	Sangat Kurang	Kurang	Sering	Sangat Sering				
15	Apakah atasan memberi kepercayaan kepada bawahan dalam pekerjaan	-	3	4	4	4	15	54	3,600	Sering
16	Apakah atasan membiarkan bawahan mengetahui bagaimana mereka harus bekerja	-	-	8	4	3	15	55	3,667	Sering
17	Apakah atasan yakin akan kemampuan bawahan	-	-	7	8	-	15	53	3,533	Sering
18	Apakah atasan memberikan tugas-tugas tertentu kepada bawahan	-	-	8	7	-	15	52	3,467	Sering
19	Apakah atasan memberikan pekerjaan dan tanggung jawab yang harus dilakukan bawahan	-	-	7	8	-	15	53	3,533	Sering
20	Apakah atasan memberikan kebebasan pada bawahan dalam menentukan keputusan	-	-	8	4	3	15	55	3,667	Sering
21	Apakah atasan sangat menghormati perasaan pegawai	-	-	5	8	2	15	57	3,800	Sering
Jumlah Frekuensi		-	3	47	43	12	105			
Persentase Frekuensi		-	2,86	44,76	40,95	11,43	100			
Jumlah Skor								379	25,267	Sering
Rata-rata Skor								54,143	3,610	

Sumber : Lampiran 15 (Diolah)

Responden tidak memberikan jawaban tidak pernah terhadap variabel gaya kepemimpinan *Laizzer Fair* pada Tabel 4.11 di atas, jawaban sangat kurang total skor 3 (2,86 %), jawaban kurang total skor 47 (44,76 %), jawaban sering total skor 43 (40,95 %), sedangkan jawaban sangat sering dengan total skor 12 (11,43 %). Secara keseluruhan rata-rata responden memilih jawaban untuk kategori pemimpin yang bertipe *Laizzer Faire* adalah Sering (skor rata-rata 3,610).

F. Kinerja Pegawai

Hasil penelitian dari jawaban yang diberikan oleh responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa 5 (lima) indikator kinerja pegawai pada Kantor Kesbangpol Linmas Kabupaten Aceh Jaya terimplementasi dengan sedang yang dijadikan sampel dalam penelitian. Kelima indikator yang diteliti pada variabel kinerja pencapaian hasil terbaik pada indikator aspek kepuasan mitra kerja dengan rata-rata skor 3,089 dimana skor termasuk dalam kategori sedang, kemudian secara berurutan disusul oleh indikator kepuasan pegawai dengan skor rata-rata 3,080, aspek waktu 3,033, aspek finansial 2,983 dan aspek mekanisme kerja 2,911.

Hal tersebut menunjukkan bahwa Kantor Kesbangpol Linmas dan PB Kabupaten Aceh Jaya masih perlu adanya usaha-usaha dalam peningkatan kinerja pegawai guna mencapai tujuan kinerja organisasi sebagaimana amanah Qanun (Peraturan Daerah) Kabupaten Aceh Jaya tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Aceh Jaya. Kantor Kesatuan Bangsa, Politik, Perlindungan Masyarakat dan Penanggulangan Kabupaten Aceh Jaya salah satu Unsur Perangkat Daerah Kabupaten

yang masih baru karena dibentuk dan dilantiknya Kepala Kantor (SKPD) pada tanggal 24 Januari 2009 (1 tahun). Pada tabel di bawah ini dijelaskan secara lengkap distribusi jawaban responden terhadap Kinerja pada Aspek Finansial.

Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Aspek Finansial

No	Indikator Aspek Finansial	Frekuensi Jawaban					Total Frek.	Total Skor	Rata-rata Skor	Kategori Penilaian
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi				
1	Di dalam melakukan pekerjaan, apakah anggaran yang turun sudah tepat waktu	-	3	10	2	-	15	44	2,933	Sedang
2	Apakah realisasi kegiatan sesuai dengan realisasi anggaran	-	3	9	3	-	15	43	2,867	Sedang
3	Apakah dalam pelaksanaan anggaran belanja didasarkan pada prinsip efisiensi sesuai dengan kebutuhan teknis yang dipersyaratkan	-	3	9	3	-	15	46	3,067	Sedang
4	Apakah dalam pelaksanaan anggaran sudah didasarkan pada prinsip efektif terarah dan terkendali sesuai dengan program kegiatan serta fungsi instansi	-	3	9	3	-	15	46	3,067	Sedang
Jumlah Frekuensi		-	12	37	11	-	60			
Persentase Frekuensi		-	20,00	61,67	18,33	-	100			
Jumlah Skor							179	11,933		
Rata-rata Skor							44,750	2,983	Sedang	

Sumber : Lampiran 16 (Diolah)

Tabel 4.12 di atas menjelaskan bahwa kategori penilaian terhadap aspek finansial pada variabel kinerja adalah sedang (rata-rata skor 2,983), dimana terdapatnya jawaban responden terhadap kategori rendah dengan jumlah skor 12 (20,00%), sedang 37 skor (61,67 %) dan tinggi sebesar 18,33 persen atau dengan jumlah skor 11, sedangkan untuk jawaban sangat rendah dan sangat tinggi tidak ada responden yang memilih. Indikator kedua dari penilaian kinerja yaitu aspek mitra kerja seperti disajikan pada Tabel 4.13 berikut.

Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Aspek Mitra Kerja

No	Indikator Aspek Kepuasan Mitra Kerja	Frekuensi Jawaban					Total Frek.	Total Skor	Rata-rata Skor	Kategori Penilaian
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi				
5	Apakah kebutuhan mitra kerja sudah terlayani dengan baik	-	2	10	3	-	15	46	3,067	Sedang
6	Apakah terdapat keluhan dari mitra kerja tentang pelayanan yang diberikan	-	2	8	4	1	15	49	3,267	Sedang
7	Apakah terdapat kepuasan dari mitra kerja yang saudara layani	1	2	9	3	-	15	46	2,933	Sedang
Jumlah Frekuensi		1	6	27	10	1	45			
Persentase Frekuensi		2,22	13,33	60,00	22,22	2,22	100			
Jumlah Skor								139	9,267	Sedang
Rata-rata Skor								46,33	3,089	

Sumber : Lampiran 17 (Diolah)

Tabel 4.13 di atas menjelaskan tentang distribusi jawaban responden terhadap kinerja pada aspek mitra kerja yang mana diperoleh jawaban kategori sangat rendah dengan skor 1 (2,22), rendah jumlah skor 6 (13,33 %), sedang 27 skor (60,00 %), tinggi 10 skor (22,22 %) dan sangat tinggi 2,22 persen dengan 1 skor. Tabel 4.14 dibawah ini dapat dilihat distribusi frekuensi jawaban responden terhadap kinerja pada aspek mekanisme kerja sebagai berikut.

Tabel 4.14 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Aspek Mekanisme Kerja

No	Indikator Aspek Mekanisme Kerja	Frekuensi Jawaban					Total Frek.	Total Skor	Rata-rata Skor	Kategori Penilaian
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi				
8	Apakah mekanisme kerja sudah sesuai dengan ketentuan atau peraturan yang berlaku	-	1	12	2	-	15	46	3,067	Sedang
9	Apakah sudah memahami tugas dan fungsi di instansi tempat bekerja	-	2	12	1	-	15	44	2,933	Sedang
10	Apakah sudah memahami uraian tugas pokok dan fungsi	1	3	10	1	-	15	43	2,733	Sedang
Jumlah Frekuensi		1	6	34	4	-	45			
Persentase Frekuensi		2,22	13,33	75,56	8,89	-	100			
Jumlah Skor								131	8,733	Sedang
Rata-rata Skor								44,667	2,911	

Sumber : Lampiran 18 (Diolah)

Jawaban responden terhadap kinerja pada aspek mekanisme kerja yang dijelaskan pada Tabel 4.14 di atas untuk jawaban sangat rendah adalah 1 (2,22%), rendah 6 (13,33 %), sedang 34 skor (75,56 %) dan jawaban tinggi 4 skor (8,88 %). Selanjutnya disajikan distribusi frekuensi jawaban responden terhadap kinerja pada aspek kepuasan pegawai sebagai berikut.

Tabel 4.15 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Aspek Kepuasan Pegawai

No	Indikator Aspek Kepuasan Pegawai	Frekuensi Jawaban					Total Frek	Total Skor	Rata-rata Skor	Kategori Penilaian	
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi					
11	Bagaimana Perhatian dari atasan terhadap keberhasilan kerja saudara	-	-	11	3	1	15	50	3,333	Sedang	
12	Bagaimana suasana lingkungan kerja	-	6	4	2	3	15	47	3,133	Sedang	
13	Adakah dorongan/motivasi yang diberikan atasan terhadap pekerjaan	-	2	11	2	-	15	45	3,000	Sedang	
14	Jika pekerjaan melampaui target adakah perhatian khusus yang diberikan	-	2	11	2	-	15	45	3,000	Sedang	
15	Jika saudara gagal atau tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh organisasi bagaimana sikap atasan	1	3	9	-	2	15	46	3,067	Sedang	
Jumlah Frekuensi		1	13	46	9	6	75				
Persentase Frekuensi		1,33	17,33	61,33	12,00	8,00	100				
Jumlah Skor								231	15,400		
Rata-rata Skor								46,200	3,080		Sedang

Sumber : Lampiran 19 (Diolah)

Aspek kepuasan pegawai terhadap kinerja yang disajikan pada Tabel 4.15 di atas diperoleh jawaban terhadap frekuensi sangat rendah 1,33 % (1 skor), rendah dengan total skor skor 13 (17,33 %), sedang 46 skor (61,33 %), tinggi 9 skor (12,00 %) dan sangat tinggi 6 skor atau 8,00 persen. Aspek kelima (terakhir) dari variabel kinerja adalah waktu. Secara keseluruhan seperti yang disajikan pada tabel di bawah ini kategori penilaian terhadap aspek waktu dikategorikan sedang (rata-rata skor 3,033), dengan jawaban responden terhadap kategori sangat rendah 1 skor (1,67%), rendah jumlah skor 13 (21,67 %), sedang 33 skor (55,00 %), tinggi jumlah skor 9 (15,00 %) dan sangat tinggi 6,67 persen (4 skor). Selengkapnya frekuensi jawaban responden terhadap aspek waktu pada variabel kinerja disajikan pada Tabel 4.16 di bawah ini.

UNIVERSITAS TERBUKA

Tabel 4.16 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Aspek Waktu

No	Indikator Aspek Waktu	Frekuensi Jawaban					Total Frek.	Total Skor	Rata-rata Skor	Kategori Penilaian
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi				
1	Apakah waktu kerja sesuai dengan ketentuan/peraturan yang berlaku	-	3	8	2	2	15	48	3,200	Sedang
2	Apakah waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan sudah memadai/sesuai dengan bobot pekerjaan yang dikerjakan	-	2	10	3	-	15	46	3,067	Sedang
3	Apakah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang dialokasikan	-	4	9	1	1	15	44	2,933	Sedang
4	Bagaimana aspek efisiensi penggunaan waktu di tempat kerja	1	4	7	3	1	15	46	3,067	Sedang
Jumlah Frekuensi		1	13	33	9	4	60			
Persentase Frekuensi		1,67	21,67	55,00	15,00	6,67	100			
Jumlah Skor							182	2,133	Sedang	
Rata-rata Skor							45,500	3,033		

Sumber : Lampiran 20 (Diolah)

G. Pengujian Instrumen

1. Uji *Validitas*

Tingkat *validitas* tertentu ditunjukkan oleh besarnya koefisien korelasi (r) yang terbentang dari + 1 ke -1. Baik +1 maupun -1 mempresentasikan hubungan/korelasi yang sempurna. Nol mempresentasikan tidak memiliki hubungan secara sempurna. Tanda positif (+) pada koefisien korelasi, artinya dua set data bergerak ke suatu arah yang sama, sedangkan tanda negatif (-) artinya dua set data bergerak ke suatu arah yang berlawanan (Yun Iswanto, 2005).

Pengujian terhadap *validitas* data penelitian dilakukan dengan program microsoft excel dengan rumus = CORREL, untuk pertanyaan Nomor 1, dimasukkan rumus =CORREL (C7:C22) dari responden 1 s.d. 15, kemudian memblokkkan skor total (nilai keseluruhan) = CORREL(K7:\$K\$22), sesudah itu menekan ENTER. Demikian halnya untuk pertanyaan Nomor 2 s.d. 8 (Azuar Juliadi, 2007), sehingga diperoleh nilai korelasi (*validitas*) seperti tertera pada Lampiran 5, dari seluruh pertanyaan untuk gaya kepemimpinan dan kinerja didapatkan hasil yang bahwa seluruh butir pertanyaan tersebut adalah *validitas*, dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$, pada taraf signifikant 0,05% dan 0,01 persen. Adapun hasil uji *validitas* dijabarkan pada lampiran 5.

2. Uji *Reliabilitas*

Seperti telah disinggung pada Bab Metodologi Penelitian yang bahwa uji *reliabilitas* adalah pengujian terhadap hasil penelitian dengan pengujian *Cronbach Alpha*. Apabila nilai *Cronbach Alpha* tersebut semakin mendekati angka 1 maka reliabilitinya semakin tinggi dengan ketentuan minimalnya angka tolerir adalah 0,6 (6%), untuk mempermudah dalam pengolahan data reliabilitas tersebut, penggunaan Microsoft Excel ditunjukkan pada Lampiran 6 dan 7 dengan terlebih dahulu dipisahkan antara skor data yang bernilai ganjil dan data yang bernilai genap.

Kemudian masing-masing data yang bernilai ganjil dibandingkan dengan total nilai skor keseluruhannya masing-masing, juga dengan menggunakan rumus = CORREL seperti pada uji *validitas* di atas. Hasil uji *reliabilitas* seperti yang tertera pada Lampiran 6 yaitu uji variabel gaya kepemimpinan 0,9637 dan variabel kinerja sebesar 0,9350, dengan demikian data tersebut adalah *valid* karena lebih besar dari nilai *Cronbach Alpha* 0,6.

H. Analisis Tabulasi Silang (*Contingency*) dan Pengujian Hipotesis

Analisis tabulasi silang pada penelitian ini digunakan untuk menganalisis frekuensi jawaban responden atas gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesbangpol Linmas dan PB. Proses analisis data dilakukan pada masing-masing aspek kinerja pegawai yaitu : (a) Aspek Finansial, (b) Aspek Kepuasan Mitra

Kerja, (c) Aspek Mekanisme Kerja, (d) Aspek Kepuasan Pegawai dan (e) Aspek Waktu.

1. Analisis Ketergantungan Aspek Finansial Terhadap Gaya Kepemimpinan

Pertanyaan yang diajukan kepada responden pada aspek finansial terhadap gaya kepemimpinan sebanyak 4 macam dan diperoleh jawaban yang bervariasi seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.17 dan Tabel 4.18 berikut.

Tabel 4.17 Tabulasi Silang Observasi (o) Jawaban Responden Atas Aspek Finansial Terhadap Gaya Kepemimpinan di Kantor Kesbangpol Linmas dan PB Kabupaten Aceh Jaya

Gaya Kepemimpinan	Aspek Finansial					Jumlah
	1	2	3	4	5	
<i>Otoriter</i>	0	6	4	2	0	12
<i>Partisipatif</i>	0	3	15	2	0	20
<i>Laizzer Faire</i>	1	2	18	6	1	28
Jumlah	1	11	37	10	1	60

Sumber : Data Primer (Diolah)

Selanjutnya nilai harapan jawaban responden adalah :

Tabel 4.18 Tabulasi Silang Harapan (e) Jawaban Responden Atas Aspek Finansial Terhadap Gaya Kepemimpinan di Kantor Kesbangpol Linmas dan PB Kabupaten Aceh Jaya

Gaya Kepemimpinan	Aspek Finansial					Jumlah
	1	2	3	4	5	
<i>Otoriter</i>	0.20	2.20	7.40	2.00	0.20	12
<i>Partisipatif</i>	0.33	3.67	12.33	3.33	0.33	20
<i>Laizzer Faire</i>	0.47	5.13	17.27	4.67	0.47	28
Jumlah	1.00	11.00	37.00	10.00	1.00	60

Sumber : Data Primer (Diolah)

Tabel di atas (Tabel 4.17 dan Tabel 4.18) terlihat bahwa frekuensi observasi dan frekuensi harapan jawaban aspek finansial responden di Kantor Kesbangpol Linmas dan PB Kabupaten Aceh Jaya sangat bervariasi menurut tipe gaya kepemimpinan. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa aspek finansial pegawai sangat tergantung pada gaya kepemimpinan atasannya, untuk membuktikannya dilakukan uji X^2 .

Hasil pengujian seperti yang disajikan pada Lampiran 18, menunjukkan X^2 hitung = 13,97; sedangkan $X^2_{\text{tabel}} (2/4; \alpha = 0,05) = 5,99$. Nilai X^2 hitung $> X^2_{\text{tabel}} (2/4; \alpha = 0,05)$, ini artinya bahwa aspek finansial pegawai Kantor Kesbangpol Linmas dan PB Kabupaten Aceh Jaya secara signifikan ditentukan oleh gaya kepemimpinan.

Seperti yang telah disebutkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu menciptakan efektivitas kerja bagi pegawai. Adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka pegawai akan lebih mengelola anggaran sehingga mempunyai harapan terpenuhinya kebutuhan mereka.

Demikian juga hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Kerlinger dan Padhazur dalam Ricky Randhita (2009 : 2), bahwa faktor kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai atau dengan kata lain kepemimpinan yang efektif memberikan arahan

pengelolaan anggaran terhadap upaya mencapai tujuan organisasi. Efektifitas pengelolaan finansial digambarkan dengan kemampuan mengendalikan anggaran sesuai dengan ketentuan keuangan negara dan hasil realisasi alokasi sesuai target yang ditetapkan dalam DPA-SKPD Kantor Kesbangpol Linmas dan PB.

2. Analisis Ketergantungan Aspek Kepuasan Mitra Kerja Terhadap Gaya Kepemimpinan

Pertanyaan yang diajukan kepada responden pada analisis aspek kepuasan mitra kerja terhadap gaya kepemimpinan sebanyak 3 soal dan diperoleh hasil tabulasi terhadap tiga gaya kepemimpinan bervariasi di antara kelompok tersebut seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.19 dan Tabel 4.20 berikut.

Tabel 4.19 Tabulasi Silang Observasi (o) Jawaban Responden Atas Aspek Kepuasan Mitra Kerja terhadap Gaya Kepemimpinan di Kantor Kesbangpol Linmas dan PB Kabupaten Aceh Jaya

Gaya Kepemimpinan	Aspek Kepuasan Mitra Kerja					Jumlah
	1	2	3	4	5	
<i>Otoriter</i>	1	5	2	1	0	9
<i>Partisipatif</i>	0	3	9	3	0	15
<i>Laizzer Faire</i>	0	3	11	6	1	21
Jumlah	1	11	22	10	1	45

Sumber : Data Primer (Diolah)

Selanjutnya nilai harapan jawaban responden adalah :

Tabel 4.20 Tabulasi Silang Harapan (e) Jawaban Responden Atas Aspek Kepuasan Mitra Kerja terhadap Gaya Kepemimpinan di Kantor Kesbangpol Linmas dan PB Kabupaten Aceh Jaya

Gaya Kepemimpinan	Aspek Kepuasan Mitra Kerja					Jumlah
	1	2	3	4	5	
<i>Otoriter</i>	0.20	2.20	4.40	2.00	0.20	9
<i>Partisipatif</i>	0.33	3.67	7.33	3.33	0.33	15
<i>Laizzer Faire</i>	0.47	5.13	10.27	4.67	0.47	21
Jumlah	1.00	11.00	22.00	10.00	1.00	45

Sumber : Data Primer (Diolah)

Tabel di atas (Tabel 4.19 dan Tabel 4.20) terlihat bahwa frekuensi observasi dan frekuensi harapan jawaban aspek kepuasan mitra kerja di Kantor Kesbangpol Linmas dan PB Kabupaten Aceh Jaya sangat bervariasi menurut gaya kepemimpinan. Hal tersebut menunjukkan bahwa aspek kepuasan mitra kerja sangat tergantung pada gaya kepemimpinan atasannya.

Hasil pengujian pada Lampiran 19 menunjukkan X^2 hitung = 12,37; sedangkan $X^2_{\text{tabel}} (2/4; \alpha = 0,05) = 5,99$. Nilai X^2 hitung $> X^2_{\text{tabel}} (2/4; \alpha = 0,05)$, ini artinya bahwa aspek kepuasan mitra kerja Kantor Kesbangpol Linmas dan PB Kabupaten Aceh Jaya secara signifikan ditentukan oleh gaya kepemimpinannya.

3. Analisis Ketergantungan Aspek Mekanisme Kerja Terhadap Gaya Kepemimpinan

Pertanyaan yang diajukan kepada responden pada analisis aspek mekanisme kerja sebanyak 4 butir dan diperoleh hasil tabulasi terhadap tiga gaya kepemimpinan bervariasi di antara kelompok tersebut seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.21 dan Tabel 4.22 berikut.

Tabel 4.21 Tabulasi Silang Observasi (o) Jawaban Responden Atas aspek Mekanisme Kerja Pegawai Terhadap Gaya Kepemimpinan di Kantor Kesbangpol Linmas dan PB Kabupaten Aceh Jaya

Gaya Kepemimpinan	Aspek Mekanisme Kerja					Jumlah
	1	2	3	4	5	
<i>Otoriter</i>	1	3	4	1	0	9
<i>Partisipatif</i>	0	2	12	1	0	15
<i>Laizzer Faire</i>	0	1	17	2	1	21
Jumlah	1	6	33	4	1	45

Sumber : Data Primer (Diolah)

Selanjutnya nilai harapan jawaban responden adalah :

Tabel 4.22 Tabulasi Silang Harapan (e) Jawaban Responden Atas aspek Mekanisme Kerja Pegawai Terhadap Gaya Kepemimpinan di Kantor Kesbangpol Linmas dan PB Kabupaten Aceh Jaya

Gaya Kepemimpinan	Aspek Mekanisme Kerja					Jumlah
	1	2	3	4	5	
<i>Otoriter</i>	0.15	0.90	4.95	0.60	0.15	6.75
<i>Partisipatif</i>	0.25	1.50	8.25	1.00	0.25	11.25
<i>Laizzer Fire</i>	0.35	2.10	11.55	1.40	0.35	15.75
Jumlah	0.75	4.50	24.75	3.00	0.75	33.75

Sumber : Data Primer (Diolah)

Tabel di atas (Tabel 4.21 dan Tabel 4.22) terlihat bahwa frekuensi observasi dan frekuensi harapan jawaban aspek mekanisme kerja di Kantor Kesbangpol Linmas dan PB Kabupaten Aceh Jaya sangat bervariasi menurut gaya kepemimpinan. Hal tersebut berarti bahwa aspek kepuasan mitra kerja sangat tergantung pada gaya kepemimpinan atasannya.

Hasil pengujian pada Lampiran 20 menunjukkan X^2 hitung = 17,65; sedangkan $X^2_{\text{tabel}} (2/4; \alpha = 0,05) = 5,99$. Nilai X^2 hitung $> X^2_{\text{tabel}} (2/4; \alpha = 0,05)$, ini artinya bahwa aspek mekanisme kerja pada Kantor Kesbangpol Linmas dan PB Kabupaten Aceh Jaya secara signifikan ditentukan oleh gaya kepemimpinannya.

Gaya kepemimpinan *Laizzer Faire* memberikan keteraturan kerja yang baik. Pemimpinan memberi kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu. Pemimpin biasanya hanya mengintervensi hal-hal yang mendasar atas kebijakan yang telah digariskan. Umumnya pemimpin ini juga menyediakan bahan-bahan dan informasi pada saat dibutuhkan oleh stafnya. Pemimpin tidak dominan dalam pengambilan keputusan tentang mekanisme kerja, dengan gaya ini para staf terbiasa dengan tanggung jawab sesuai tupoksinya masing-masing.

4. Analisis Ketergantungan Aspek Kepuasan Pegawai Terhadap Gaya Kepemimpinan

Pertanyaan yang diajukan kepada responden pada analisis ketergantungan aspek kepuasan pegawai terhadap kepemimpinan sebanyak 4 soal dan diperoleh nilai tabulasi terhadap tiga gaya kepemimpinan bervariasi di antara kelompok tersebut seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.23 dan Tabel 4.24 berikut.

Tabel 4.23 Tabulasi Silang Observasi (o) Jawaban Responden Atas Aspek Kepuasan Pegawai Terhadap Gaya Kepemimpinan di Kantor Kesbangpol Linmas dan PB Kabupaten Aceh Jaya

Gaya Kepemimpinan	Aspek Kepuasan Pegawai					Jumlah
	1	2	3	4	5	
<i>Otoriter</i>	1	6	7	1	0	12
<i>Partisipatif</i>	0	4	16	3	2	20
<i>Laizzer Faire</i>	0	3	23	5	4	28
Jumlah	1	13	46	9	6	60

Sumber : Data Primer (Diolah)

Selanjutnya nilai harapan jawaban responden adalah :

Tabel 4.24 Tabulasi Silang Harapan (e) Jawaban Responden Atas Aspek Kepuasan Pegawai Terhadap Gaya Kepemimpinan di Kantor Kesbangpol Linmas dan PB Kabupaten Aceh Jaya

Gaya Kepemimpinan	Aspek Kepuasan Pegawai					Jumlah
	1	2	3	4	5	
<i>Otoriter</i>	0.20	2.60	9.20	1.80	1.20	12
<i>Partisipatif</i>	0.33	4.33	15.33	3.00	2.00	20
<i>Laizzer Faire</i>	0.47	5.07	21.47	4.20	2.80	28
Jumlah	1.00	13.00	46.00	9.00	6.00	60

Sumber : Data Primer (Diolah)

Tabel di atas (Tabel 4.23 dan Tabel 4.24) terlihat bahwa frekuensi observasi dan frekuensi harapan jawaban responden aspek kepuasan pegawai di Kantor Kantor Kesbangpol Linmas dan PB Kabupaten Aceh Jaya sangat bervariasi menurut gaya kepemimpinan. Hal tersebut menunjukkan kepuasan pegawai sangat tergantung pada gaya kepemimpinan atasannya.

Hasil pengujian pada Lampiran 21 menunjukkan X^2 hitung = 12,91; sedangkan $X^2_{\text{tabel}} (2/4; \alpha = 0,05) = 5,99$. Nilai X^2 hitung $> X^2_{\text{tabel}} (2/4; \alpha = 0,05)$, ini artinya bahwa kepuasan pegawai pada Kantor Kesbangpol Linmas dan PB Kabupaten Aceh Jaya secara signifikan ditentukan oleh gaya kepemimpinan atasannya.

Seperti yang juga telah dibahas di atas bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu menciptakan efektivitas kerja bagi pegawai. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka pegawai akan puas dalam menjalankan tugasnya. Apalagi bila prestasi kerja yang dicapai pegawai diberikan imbalan dan penghargaan yang pantas. Demikian juga hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Kerlinger dan Padhazur dalam Ricky Randhita (2009 : 2) bahwa faktor kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

5. Analisis Ketergantungan Dimensi Waktu Terhadap Gaya Kepemimpinan

Dimensi waktu yang dianalisis dalam penelitian ini adalah penggunaan waktu oleh pegawai dalam pelaksanaan tugas pokok dan tugas tambahannya, untuk aspek dimensi waktu ini dirinci atas waktu kerjanya, bobot tugas, alokasi waktu dan efisiensi kerja. Diajukan sebanyak empat pertanyaan kepada responden pada analisis ketergantungan dimensi waktu terhadap gaya

kepemimpinan dan diperoleh nilai tabulasi yang bervariasi di antara kelompok tersebut seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.25 dan Tabel 4.26 berikut.

Tabel 4.25 Tabulasi Silang Observasi (o) Jawaban Responden Atas Aspek Penggunaan Waktu Terhadap Gaya Kepemimpinan di Kantor Kesbangpol Linmas dan PB Kabupaten Aceh Jaya

Gaya Kepemimpinan	Aspek Waktu					Jumlah
	1	2	3	4	5	
<i>Otoriter</i>	1	7	2	1	1	12
<i>Partisipatif</i>	0	4	13	2	1	20
<i>Laizzer Faire</i>	0	2	17	6	3	28
Jumlah	1	13	32	9	5	60

Sumber : Data Primer (Diolah)

Selanjutnya nilai harapan jawaban responden adalah :

Tabel 4.26 Tabulasi Silang Harapan (e) Jawaban Responden Atas Penggunaan Waktu Pegawai Terhadap Gaya Kepemimpinan di Kantor Kesbangpol Linmas dan PB Kabupaten Aceh Jaya

Gaya Kepemimpinan	Aspek Waktu					Jumlah
	1	2	3	4	5	
<i>Otoriter</i>	0.20	2.60	6.40	1.80	1.00	12
<i>Partisipatif</i>	0.33	4.33	4.00	4.00	8.00	20
<i>Laizzer Faire</i>	0.47	6.07	14.93	4.20	2.33	28
Jumlah	1.00	13.00	25.33	10.00	11.33	60

Sumber : Data Primer (Diolah)

Tabel di atas (Tabel 4.25 dan Tabel 4.26) terlihat bahwa frekuensi observasi dan frekuensi harapan jawaban responden aspek penggunaan waktu pegawai di Kantor Kesbangpol Linmas dan PB Kabupaten Aceh Jaya sangat bervariasi menurut gaya kepemimpinan. Hal tersebut menerangkan bahwa dimensi waktu pegawai sangat tergantung pada gaya kepemimpinan atasannya, untuk membuktikan dilakukan uji X^2 yang disajikan pada Lampiran 22. Hasil pengujian menunjukkan X^2 hitung = 46,20; sedangkan X^2 tabel (2/4; $\alpha = 0,05$) = 5,99. Nilai X^2 hitung > X^2 tabel (2/4; $\alpha = 0,05$), ini artinya bahwa efektifitas penggunaan waktu oleh pegawai Kantor Kesbangpol Linmas dan PB Kabupaten Aceh Jaya secara signifikan ditentukan oleh gaya kepemimpinan atasannya.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu menciptakan efektivitas kerja bagi pegawai. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka pegawai akan mampu mengalokasikan waktu dalam menjalankan tugasnya. Demikian juga hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Kerlinger dan Padhazur dalam Ricky Randhita (2009 : 2) bahwa faktor kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Secara umum bila pimpinan mampu memotivasi pegawainya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab masing-masing, maka karyawan akan berupaya menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

I. Pembahasan

Hasil penelitian terhadap gaya kepemimpinan *otoriter*, *partisipatif* dan *Laizzer Faire* yang telah disajikan pada Tabel 4.9 s/d 4.11 adalah rata-rata responden memilih gaya kepemimpinan *Laizzer Faire*. Distribusi frekuensi jawaban responden terhadap tiga gaya kepemimpinan, menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menyenangi gaya kepemimpinan *Laizzer Faire*, karyawan umumnya paling tidak menyenangi gaya kepemimpinan *otoriter*.

Pengukuran skor terhadap ketiga kriteria gaya kepemimpinan berdasarkan penilaian dengan model *Skala Likert*, yang telah dijelaskan pada Instrumen Penelitian. Gaya kepemimpinan pada Kantor Kesbangpol Linmas dan PB dikategorikan kepada Model *Laizzer Faire* (rata-rata jawaban responden adalah sering). Kepala Kantor dalam hal memimpin organisasi Kantor Kesbangpol Linmas dan PB lebih sering bekerja sama dengan bawahan.

Adapun ciri-ciri gaya kepemimpinan model *Laizzer Faire* sebagaimana yang berlangsung pada Kantor Kesbangpol Linmas dan PB adalah :

- a. Memberi kesempatan kepada bawahan dalam hal berinisiatif.
- b. Sering meminta bawahan untuk memahami apa yang dikerjakan.

- c. Kepala kantor Kesbangpol Linmas dan PB kadang-kadang berdiskusi ataupun menerima saran-saran dari bawahan (staf) apabila hal tersebut dapat memacu semangat kerja dan prestasi kerja para staf itu sendiri.
- d. Kepala kantor dalam pengambilan keputusan sering melibatkan para bawahan.
- e. Sering bersama-sama para bawahan menceritakan tentang kisah-kisah dan pengalaman masing-masing, sering kepala kantor membantu bawahan apabila sudah kekurangan dana (uang), memberi pinjaman dari kantor untuk urusan keluarga, sering juga membantu apabila karyawan akan mempersiapkan pesta perkawinan, anak turun tanah ataupun kenduri syukuran di rumah pegawai.
- f. Kepala kantor memberikan keputusan kepada bawahan untuk melanjutkan pekerjaan sesuai dengan bidang masing-masing asalkan pekerjaan tersebut dikerjakan dengan penuh tanggung jawab dan tidak melampaui batas waktu yang telah ditentukan.
- g. Kepala kantor dalam menjaga hubungan dengan karyawan sangat menjaga perasaan para bawahan, terbukti selama pengamatan dalam penelitian ini belum ada karyawan yang mengeluh dalam bekerja, belum pernah memarahi karyawan dengan cara yang tidak sopan, beliau memberi saran dengan cara memberi contoh kepada orang lain padahal tujuannya adalah untuk pegawainya sendiri (kiasan).

Secara umum dapat dilihat bahwa kinerja pegawai pada Kantor Kesbangpol Linmas dan PB sudah dapat dikategorikan cukup baik, hal ini tercermin dengan jawaban yang diberikan responden terhadap item-item pertanyaan mengenai kinerja. Masing-masing indikator variabel kinerja menunjukkan kecenderungan gaya kepemimpinan sesuai dengan kondisinya. Masing-masing indikator penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut :

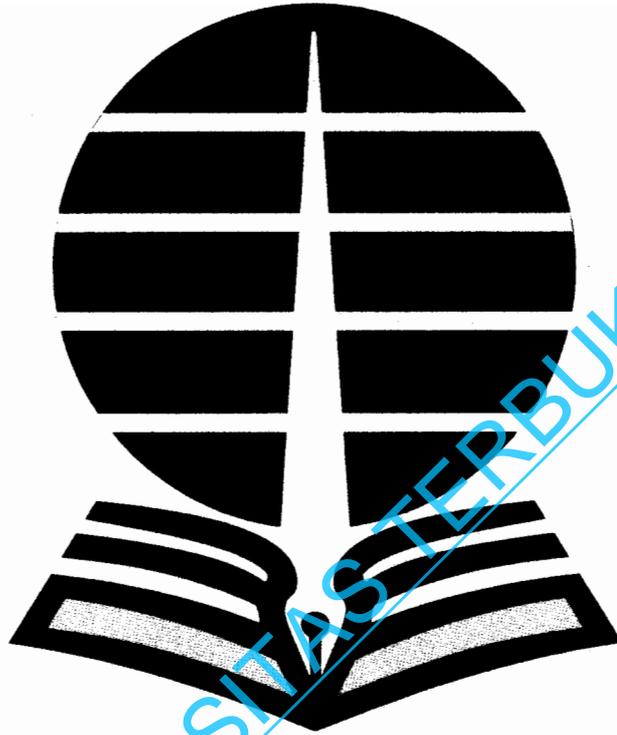
- a. Berdasarkan jawaban responden yang dikumpulkan dan diolah tentang aspek finansial ditemukan beberapa hal yang harus mendapat perhatian hanya pada aspek ketepatan turunnya anggaran, hal ini sangat mempengaruhi program kerja/kegiatan yang sudah di rencanakan oleh organisasi. Ketepatan mengenai anggaran tersebut adalah merupakan tanggung jawab dari Kepala Eksekutif (Bupati) dan juga Legislatif (DPRK).
- b. Indikator kepuasan mitra kerja dengan skor tertinggi yaitu 3,089; secara umum jawaban responden kategori sedang, diharapkan layanan yang dilakukan lebih baik di tingkatkan guna menghindari terjadinya keluhan dari para mitra kerja sehingga kepuasan terhadap layanan yang di berikan dapat lebih meningkat pula.
- c. Indikator mekanisme kerja, secara keseluruhan jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang berkenaan dengan indikator mekanisme kerja sudah

dikategorikan sedang, dengan bertambahnya waktu dan juga karyawan ke depan indikator ini perlu ditingkatkan.

- d. Indikator kepuasan pegawai, secara keseluruhan indikator ini dengan skor jawaban tertinggi kedua (3,080), atasan senantiasa memberikan motivasi dan perhatian sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan sesuai dengan peraturan serta rencana yang telah digariskan oleh organisasi.
- e. Indikator waktu, secara umum responden memberikan jawaban dengan kategori sedang untuk indikator ini, karena waktu kerja yang ada sudah sangat sesuai dengan peraturan yang berlaku dengan ketersediaan waktu yang cukup untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan dasar penggunaan aspek efektif dan efisien.

Hasil penelitian tersebut diperoleh informasi rata-rata kinerja pegawai pada Kantor Kesbangpol Linmas dan PB Kabupaten Aceh Jaya dalam kategori sedang. Hal tersebut sudah mencerminkan kinerja organisasi yang baik, dikarenakan Kantor Kesbangpol Linmas baru terbentuk pada tanggal 24 Januari 2009 (baru berumur 1 tahun). Hal yang menarik dalam penelitian ini bahwa terdapat variasi kinerja pegawai atas gaya kepemimpinan atasan mereka.

Secara umum gaya kepemimpinan *Laizzer Faire* mampu memberikan kinerja terbaik bagi pegawai Kantor Kesbangpol Linmas dan PB Kabupaten Aceh Jaya. Analisis aspek finansial menunjukkan bahwa hasil terbaik dilaksanakan oleh pegawai yang atasannya menerapkan gaya kepemimpinan *Laizzer Faire*. Demikian juga halnya dengan aspek penggunaan waktu, umumnya pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya bila diberikan kebebasan dalam pemanfaatan waktu kerjanya. Ketentuan ini tentu saja tidak melanggar etika pegawai dengan ketetapan waktu kerja setiap minggu lima hari kerja dengan jam kerja 7 sampai 8 jam kerja per hari. Kinerja pegawai yang paling buruk terdapat pada gaya kepemimpinan *otoriter* oleh atasannya, pada umumnya pegawai di bawah gaya kepemimpinan tersebut kurang kreatif dan cenderung selalu di bawah tekanan kerja prestasi kerjanya semakin lama semakin buruk.



UNIVERSITAS TERBUKA

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

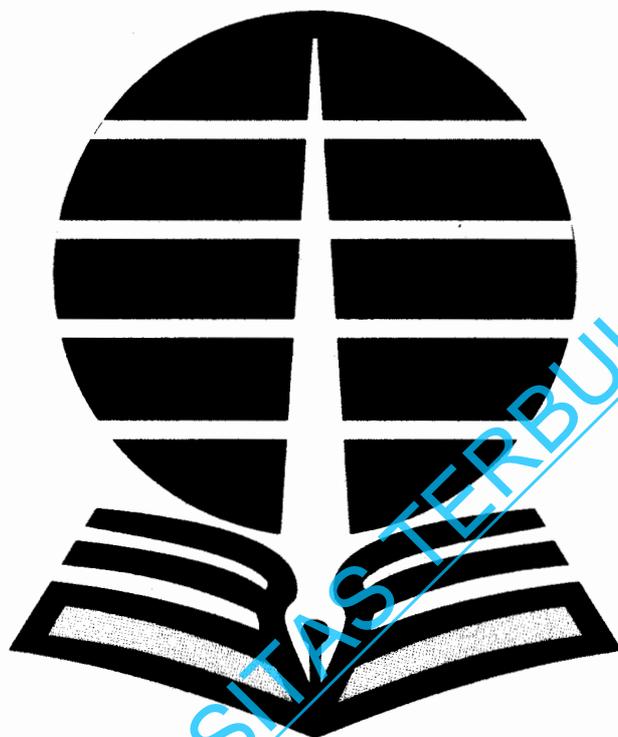
A. Kesimpulan

1. Menurut sebagian besar staf pada Kantor Kesbangpol Linmas dan PB Kabupaten Aceh Jaya berpendapat bahwa pimpinan (kepala kantor) secara dominan menerapkan gaya kepemimpinan *Laizzer Fair*. Kepala kantor lebih dominan memberikan keleluasaan kepada staf dalam pelaksanaan tugas masing-masing. Hanya dalam beberapa hal menggunakan gaya *partisipatif* dan *otoriter*.
2. Gaya kepemimpinan ini secara umum memberikan dampak terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesbangpol Linmas dan PB Kabupaten Aceh Jaya.
 - a. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap pengelolaan keuangan, kepuasan mitra kerja, mekanisme kerja, kepuasan pegawai dan aspek penggunaan waktu kerja.
 - b. Kebebasan bertanggungjawab bagi pegawai menumbuhkan kreatifitas kerja, sehingga pengelolaan finansial lebih efisien, pelayanan terhadap mitra kerja lebih baik, kepuasan kerja lebih tinggi, mekanisme kerja lebih ditaati, dan penggunaan batas waktu kerja semakin tepat.

B. Saran

1. Peningkatan kinerja aparatur pemerintah pada Kantor Kesbangpol Linmas dan PB di masa yang akan datang perlu didukung dengan gaya kepemimpinannya (Kepala Kantor) *Laizzer Faire*, gaya partisipatif, dan hanya dalam hal khusus perlu diterapkan gaya *otoriter*.
2. Penerapan gaya kepemimpinan *Laizzer Faire* ini tentu saja harus dibarengi dengan peningkatan mutu sumber daya manusia baik melalui bimbingan teknis, diklat kepemimpinan dan bimbingan latihan lainnya serta peningkatan jenjang pendidikan dari masing-masing aparatur kantor dimaksud.

UNIVERSITAS TERBUKA



DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA

- Anonimous. (2007). *Profil Kabupaten Aceh Jaya*. Calang : Pemda Aceh Jaya.
- Bappeda Kabupaten Aceh Jaya. (2005). *Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Aceh Jaya*. Calang : Bappeda Kabupaten Aceh Jaya.
- Balitbangda Kaltim. (2006). *Kajian Tentang Standarisasi Kinerja Aparatur pada Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur*. Samarinda : Balitbangda Kaltim.
- Departemen Dalam Negeri. (2009). *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 24 Tahun 2009 tentang Pedoman Tata Cara Penghitungan, Penganggaran dalam APBD, Pengajuan, Penyaluran, dan Laporan Pertanggungjawaban Penggunaan Bantuan Keuangan Partai Politik*. Jakarta : Depdagri.
- Gary, Yuki. (2001). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta : PT Indeks.
- Gibson, J., L, dkk. (1985). *Organisasi Jilid 1*. Jakarta : Erlangga.
- Gibson, J., L, dkk. (1985). *Organisasi Jilid 2*. Jakarta : Erlangga.
- Gary, Yuki. (2005). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Indeks.
- Gujarati, Damodar. (1999). *Ekonometrika Dasar*. Terjemahan Sumarno Zain. Jakarta : Gelora Aksara Pratama Cetakan 6.
- Hasibuan, Malayu SP. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Gunung Agung.
- Heidjrachman, H. Suad. (2002). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hersey, Paul. (2004). *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta : Delaprasata.
- Hill, Tosi., Caroll, SJ. (1997). *Organisational Theory and management : A Macro Approach*. New York : John willey and Sons Inc.
- Irawan, P. (2006). *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Universitas Terbuka.
- Iswanto, Y. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Universtitas Terbuka.

- Juliandi, Azuar. (2007). *Pengujian Validitas dan Reliabilitas Menggunakan Microsoft Excel*. Google.
- Kantor Kesbangpol Linmas dan PB Kab. Aceh Jaya. (2009). *Laporan Kinerja Keuangan Tahun 2009*. Calang : Kantor Kesbangpol Linmas dan PB.
- Kuncoro, Mudrajad. (2001). *Metode Kuantitatif, Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Lathans, Fred. (1990). *Organizational Behavior*. Mc. Graw-Hill Book Company.
- Malayu, Hasibuan. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Nazir, M. (1999). *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Ni Ketut Ayu Murniari. (2007). *Pengaruh Kepemimpinan dan Finansial Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Otomotif PT. Cahaya Surya Bali Indah Divisi Hino di Denpasar*. Tesis. Universitas Udayana, Bali.
- Pemda Kabupaten Aceh Jaya. (2008). *Qanun Kabupaten Aceh Jaya Nomor 11 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Aceh Jaya*. Calang : Pemda Kabupaten Aceh Jaya.
- Pranoto, Juni. (1999). *Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. Jakarta : Badan Diklat Spama, LAN-RI.
- Purwadarminta, W. J. S. (1990). *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Randhita, Ricky. (2009). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dalam Organisasi Pemerintahan Kelurahan*. Google.
- Robbins, S., P., dan Coulter, Mary. (2004). *Manajemen*. Jakarta : PT. Indeks.
- Santoso, Singgih. (2000). *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta : Elek Media Komputindo. Kelompok Gramedia.
- Saidi, H.M. (1992). *Prestasi dan Kemampuan*. Jakarta : Rajawali Press.
- Sekretariat Negara Republik Indonesia. (2005). *Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 2005 tentang Bantuan Keuangan kepada Partai Politik*. Jakarta : Sekretariat Negara Republik Indonesia.

Sekretariat Negara Republik Indonesia. (2009). *Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2009 tentang Bantuan Keuangan kepada Partai Politik*. Jakarta : Sekretariat Negara Republik Indonesia.

Siagian, Sondang, (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi aksara.

Simamora, Henry. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manuria*. Yogyakarta : STIE YKPN.

Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Tarsito.

Surakhmad, Winarno. (1989). *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar*. Bandung : Alumni Bandung.

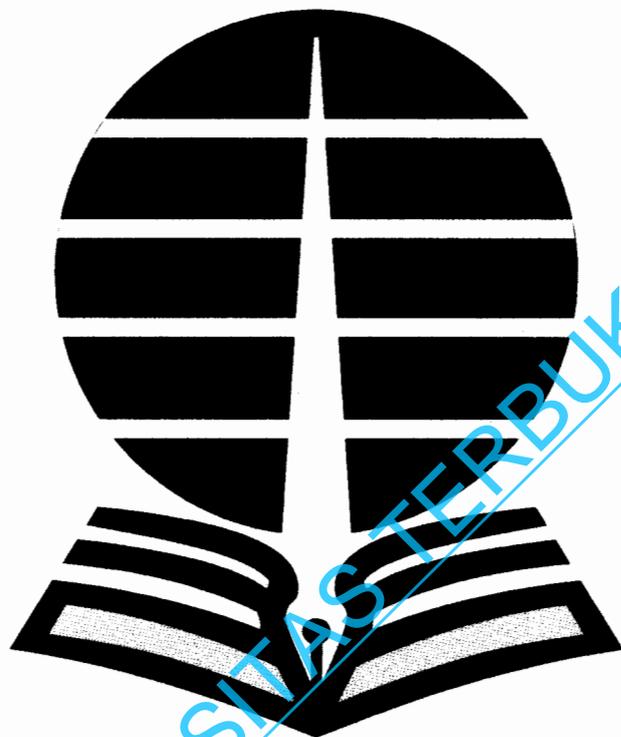
Tjiptono, Fandy. (2002). *Perilaku Organisasi*. Bandung : Tarsito.

Walpole, R.E. (1995). *Pengantar Statistika*. Alih Bahasa: Bambang Sumantri. Jakarta : PT. Gramedia.

Winardi. (2000). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : Rineka Cipta.

Whittaker, James, B. (1993). *The Government Performance Results Act*. Arlington, VA : Esi International.

UNIVERSITAS TERBUKA



LAMPIRAN-LAMPIRAN

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Nomor: Istimewa
Lamp. : 1 (satu) Eks
Perihal: Kuesioner Penelitian

Calang, 30 November 2009

Yang Terhormat,
Bapak/Ibu/Sdr (i)
Pegawai Kantor Kesbangpol Linmas
dan PB Kabupaten Aceh Jaya
di -

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb/

1. Sehubungan dengan penelitian dalam rangka penyusunan Tesis yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesbangpol Linmas dan PB Kabupaten Aceh Jaya".
2. Untuk itu mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr (i) dalam pengisian kuesioner (angket) dimaksud dengan benar. Jawaban dari kuesioner tersebut tidak mempengaruhi nilai terhadap kinerja saudara.
3. Semua data dijamin kerahasiaannya, jangan berpikir terlalu rumit, dan mohon dijawab dengan lebih teluasa sesuai dengan yang saudara alami, bukan berdasarkan seharusnya.
4. Mohon jawaban tersebut dijawab dengan jujur dan terbuka.
5. Atas kesediaan dan partisipasi saudara, saya mengucapkan terima kasih.

Petunjuk Pengisian

- a. Isilah identitas (data pribadi) anda dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan.
- b. Isilah semua nomor dalam kuesioner, jangan ada yang terlewatkan.
- c. Jawablah pertanyaan dalam kuesioner ini sesuai dengan apa yang anda alami dan rasakan pada saat ini.
- d. Jawablah setiap bagian kuesioner sesuai dengan petunjuk pengisian.

Wassalam,


Faizan

KUESIONER

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja pada Kantor Kesbangpol Linmas dan PB Kabupaten Aceh Jaya

Jawablah pertanyaan-pertanyaan dengan memberikan tanda silang (X) dalam kotak yang telah tersedia.

Daftar Pertanyaan

Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan*
4. Pendidikan :
5. Masa Kerja :

Keterangan : * Coret yang tidak perlu

Petunjuk Pengisian : Berilah tanda silang (X) pada jawaban pertanyaan yang sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu.

Gaya Kepemimpinan

No.	Pertanyaan	Tidak Pernah	Sangat Kurang	Kurang	Sering	Sangat Sering
1	Gaya Kepemimpinan Otoriter : Apakah atasan anda menjelaskan kepada bawahan tentang bagaimana suatu pekerjaan harus dilaksanakan?					
2	Apakah atasan anda membuat aturan-aturan dan prosedur-prosedur secara rinci agar bawahan mengikutinya?					
3	Apakah atasan anda yang mengatur aktivitas pekerjaan bawahan?					

No.	Pertanyaan	Tidak Pernah	Sangat Kurang	Kurang	Sering	Sangat Sering
4	Apakah atasan anda menentukan waktu dan kegiatan yang ada dalam pekerjaan bawahan?					
5	Apakah atasan anda membuat prosedur kerja yang dilakukan bawahan?					
6	Apakah atasan anda mendikte tugas kerja bagian dan kerja sama setiap anggota?					
7	Apakah atasan anda memberi tahu jadwal pekerjaan yang harus diselesaikan?					
<u>Gaya Kepemimpinan Partisipasi</u>						
8	Apakah atasan anda memberikan kesempatan kepada bawahan berinisiatif?					
9	Apakah atasan anda meminta bawahan untuk memahami pekerjaan?					
10	Apakah atasan anda meminta saran-saran tentang prosedur kerja?					
11	Apakah atasan anda melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan?					
12	Apakah atasan anda melibatkan diri (empati) terhadap bawahan?					
13	Apakah atasan anda berpartisipasi dalam kegiatan kelompok.?					
14	Atasan anda lebih mengutamakan kerja sama dalam usaha mencapai tujuan?					

No.	Pertanyaan	Tidak Pernah	Sangat Kurang	Kurang	Sering	Sangat Sering
	Gaya Kepemimpinan Laizzer Fair					
15	Apakah atasan anda memberi kepercayaan kepada bawahan dalam pekerjaan?					
16	Apakah atasan anda membiarkan bawahan mengetahui bagaimana mereka harus bekerja?					
17	Apakah atasan anda yakin akan kemampuan bawahan?					
18	Apakah atasan anda memberikan tugas-tugas tertentu kepada bawahan?					
19	Apakah atasan anda memberikan pekerjaan dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh bawahannya?					
20	Apakah atasan anda memberikan kebebasan pada bawahan dalam menentukan keputusan?					
21	Apakah atasan anda sangat menghormati perasaan pegawai?					

Kinerja

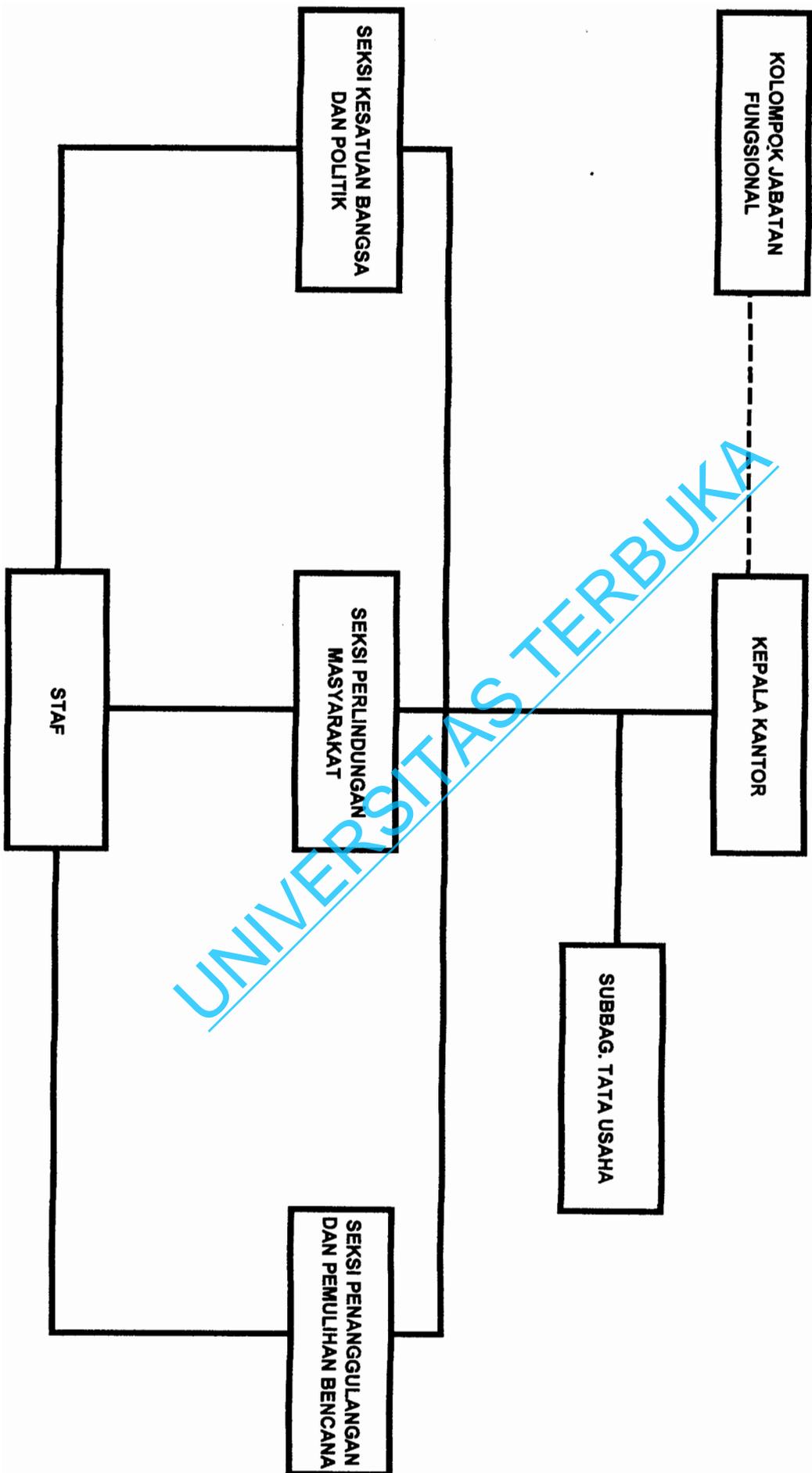
No.	Pertanyaan	Tidak Baik	Kurang Baik	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik
	<u>Aspek Finansial</u>					
1	Didalam melakukan pekerjaan saudara, apakah anggaran yang turun sudah tepat waktu?					
2	Apakah realisasi kegiatan saudara sesuai dengan realisasi anggaran?					

No.	Pertanyaan	Tidak Baik	Kurang Baik	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik
3	Apakah dalam pelaksanaan anggaran belanja didasarkan pada prinsip efisien sesuai dengan kebutuhan teknis yang dipersyaratkan?					
4	Apakah dalam pelaksanaan anggaran sudah didasarkan pada prinsip efektif, terarah dan terkendali sesuai dengan program kegiatan, serta fungsi instansi?					
<u>Kepuasan Mitra Kerja</u>						
5	Apakah kebutuhan mitra kerja sudah terlayani dengan baik?					
6	Apakah terdapat keluhan dari mitra kerja saudara tentang pelayanan yang diberikan?					
7	Apakah terdapat kepuasan dari mitra kerja yang saudara layani?					
<u>Mekanisme Kerja</u>						
8	Apakah mekanisme kerja sudah sesuai dengan ketentuan atau peraturan yang berlaku?					
9	Apakah saudara sudah memahami tugas dan fungsi saudara di instansi tempat saudara bekerja?					
10	Apakah saudara sudah memahami uraian tugas pokok dan fungsi saudara?					
<u>Kepuasan Pegawai</u>						
11	Bagaimanakah perhatian dari atasan terhadap keberhasilan kerja saudara?					
12	Bagaimana suasana lingkungan kerja saudara					
13	Adakah motivasi yang diberikan atasan terhadap pekerjaan yang saudara lakukan?					

No.	Pertanyaan	Tidak Baik	Kurang Baik	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik
14	Jika pekerjaan yang saudara lakukan melampaui target yang ditetapkan adakah perhatian khusus yang diberikan oleh atasan saudara?					
15	Jika saudara gagal atau tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh organisasi bagaimana sikap atasan saudara?					
16	Waktu Apakah waktu kerja di instansi saudara sesuai dengan ketentuan / peraturan yang berlaku?					
17	Apakah waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan sudah memadai/sesuai dengan bobot pekerjaan yang dikerjakan?					
18	Apakah saudara menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang dialokasikan?					
19	Bagaimana aspek efisiensi penggunaan waktu di tempat saudara bekerja?					

Lampiran 2. Struktur Organisasi Kantor Kesatuan Bangsa, Politik, Perlindungan Masyarakat dan Penanggulangan Bencana Kabupaten Aceh Jaya

**STRUKTUR ORGANISASI
KANTOR KESATUAN BANGSA, PERLINDUNGAN MASYARAKAT DAN PENANGGULANGAN BENCANA
KABUPATEN ACEH JAYA**



UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 3. Karakteristik Responden

No. Resp.	Umur (Thn)	Jenis Kelamin	Pendidikan	Masa Kerja (Tahun)	Keterangan
1	36	Laki-laki	Sarjana	3	
2	22	Laki-laki	SLTA	4	
3	25	Laki-laki	Dipoloma	2	
4	44	Laki-laki	Sarjana	12	
5	33	Laki-laki	Sarjana	3	
6	23	Perempuan	SLTA	5	
7	26	Perempuan	Sarjana	3	
8	24	Perempuan	SLTA	5	
9	29	Perempuan	Diploma	3	
10	22	Laki-laki	SLTA	4	
11	34	Laki-laki	Diploma	3	
12	24	Laki-laki	SLTA	4	
13	19	Laki-laki	SLTA	1	
14	24	Laki-laki	SLTA	4	
15	35	Laki-laki	Sarjana	10	

Sumber : Data Primer (Diolah), 2010

UNIVERSITAS TERBUKA

LAMPIRAN 4. SKOR HASIL PENELITIAN

NO. RESP.	GAYA KEPEMIMPINAN																					TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	
6	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	
7	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	
8	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
9	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	
10	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
13	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	
14	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	
15	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	
TOTAL																						

NO. RESP.	KINERJA																					TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
1	2	3	3	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2			
2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3		
4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	5	3	3	3	5	5	4	5	4	4		
5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4		
6	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
7	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3		
8	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3		
9	4	3	3	5	4	5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3		
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3		
11	2	2	3	3	4	2	4	2	3	2	4	2	2	2	2	4	3	2	4	4		
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4		
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2		
14	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2		
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5		
TOTAL																						

LAMPIRAN 5. PENGUJIAN VALIDITAS DATA PENELITIAN

40509.pdf

NO. RESP.	GAYA KEPEMIMPINAN																					TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4
6	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4
8	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
10	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4
13	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
14	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3
15	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
Nilai Korelasi (r Hitung)	0,625	0,835	0,835	0,739	0,625	0,780	0,643	0,735	0,735	0,835	0,625	0,732	0,771	0,771	0,728	0,818	0,764	0,771	0,836	0,818	0,808	
TOTAL	59	55	68	88	68	58	65	57	58	53	56	52	55	58	83							

NO. RESP.	KINERJA																					TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
1	2	3	3	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2			
2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3		
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	1	3	3	3	1			
4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	5	5	4	5	4			
5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3			
6	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2			
7	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3			
8	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3			
9	4	3	3	5	4	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3			
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3			
11	2	2	3	3	4	2	4	2	3	2	4	3	2	2	2	4	3	2	4			
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	4			
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2			
14	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2			
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5			
Nilai Korelasi (r Hitung)	0,719	0,777	0,653	0,665	0,653	0,645	0,608	0,669	0,640	0,761	0,636	0,586	0,692	0,692	0,767	0,741	0,814	0,765	0,649			
TOTAL	51	46	54	71	43	65	57	65	58	53	56	52	55	58	81							

LAMPIRAN 6. PENGUJIAN RELIABILITAS GAYA KEPEMIMPINAN

40500.pdf

NO. RESP.	GAYA KEPEMIMPINAN																				JLH			
	GANJIL										GENAP													
1	1	2	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	JLH	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	JLH
2	3	2	2	3	1	2	3	3	3	3	3	4	30	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	29
3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	36	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	25
4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	45	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	41
5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	37	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	31
6	2	3	2	2	2	3	2	3	4	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
7	3	3	3	3	3	4	3	3	5	4	4	4	39	3	3	3	4	3	3	3	5	4	4	36
8	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	40	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
9	3	4	3	3	2	4	3	4	5	4	4	5	41	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
10	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	30	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	25
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	35	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	30
12	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	34	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	28
13	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	27	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	30
14	3	2	2	3	2	2	2	3	4	3	3	3	31	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	27
15	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	42	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	41
Nilai Korelasi Gnl dg genap																								0,930

$$R = \frac{2r}{1+r}$$

$$R = \frac{2 \times 0,930}{1+0,930}$$

$$R = \frac{1,8600}{1,9300}$$

$$R = 0,9637$$

UNIVERSITAS TERBUKA

LAMPIRAN 7. PENGUJIAN RELIABILITAS KINERJA

NO. RESP.	KINERJA																		JLH				
	GANJIL									GENAP													
1	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43	
2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	4	3	3	3	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	2	3	4	4	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Nilai Korelasi Gnj dg genap																						0,815	

Data Primer (Dolah), 2010

$$R = \frac{2r}{1+r}$$

$$R = \frac{2 \times 0,815}{1 + 0,815}$$

$$R = \frac{1,7560}{1,8780}$$

$$R = 0,9350$$

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 8. Hasil Uji Validitas Kuesioner Penelitian

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel} Taraf 5 % Product Momen	Keterangan
Gaya Kepemimpinan			
1	0,625	0,514	Valid
2	0,835	0,514	Valid
3	0,835	0,514	Valid
4	0,739	0,514	Valid
5	0,625	0,514	Valid
6	0,780	0,514	Valid
7	0,643	0,514	Valid
8	0,735	0,514	Valid
9	0,735	0,514	Valid
10	0,835	0,514	Valid
11	0,625	0,514	Valid
12	0,732	0,514	Valid
13	0,771	0,514	Valid
14	0,771	0,514	Valid
15	0,728	0,514	Valid
16	0,818	0,514	Valid
17	0,784	0,514	Valid
18	0,771	0,514	Valid
19	0,836	0,514	Valid
20	0,816	0,514	Valid
21	0,808	0,514	Valid
Kinerja			
1	0,710	0,514	Valid
2	0,789	0,514	Valid
3	0,599	0,514	Valid
4	0,635	0,514	Valid
5	0,642	0,514	Valid
6	0,627	0,514	Valid
7	0,608	0,514	Valid
8	0,683	0,514	Valid
9	0,670	0,514	Valid
10	0,751	0,514	Valid
11	0,624	0,514	Valid
12	0,636	0,514	Valid
13	0,715	0,514	Valid
14	0,715	0,514	Valid
15	0,757	0,514	Valid
16	0,752	0,514	Valid
17	0,805	0,514	Valid
18	0,777	0,514	Valid
19	0,649	0,514	Valid

Sumber : Data Primer (Diolah)

Lampiran 9. Nilai-nilai r Product Moment (Tabel r)

N	Taraf Significant		N	Taraf Significant		N	Taraf Significant	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,351	0,457	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,950	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,288
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,766	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,705	36	0,329	0,424	100	0,195	0,258
13	0,553	0,684	37	0,325	0,416	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,145	
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,136	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,396	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,080	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,378	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,080
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	100	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,355	0,496	50	0,279	0,361			

Sumber : Azuar Juliandi, 2007

Lampiran 10. Skor Rata-rata Gaya Kepemimpinan Otoriter

No.	Pertanyaan	Skor Penelitian												Total	Rata-rata			
1	Apakah atasan menjelaskan bagaimana pekerjaan harus dilaksanakan	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	44	2,933	
2	Apakah atasan membuat aturan dan prosedur secara rinci	3	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	45	3,000
3	Apakah atasan mengatur aktivitas pekerjaan	3	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	45	3,000
4	Apakah atasan menentukan waktu dan kegiatan yang ada dalam pekerjaan	3	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	44	2,933
5	Apakah atasan membuat prosedur kerja yang dilakukan bawahan	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	44	2,933	
6	Apakah atasan mendikte tugas kerja bagian dan kerja sama setiap anggota	3	2	3	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3	2	4	43	2,867
7	Apakah atasan memberi tahu jadwal pekerjaan yang harus diselesaikan	3	1	3	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	4	39	2,600
Jumlah														304	20,267			
Rata-rata														43,429	2,895			

Sumber : Data Primer (Diolah), 2010

Lampiran 11. Skor Rata-rata Gaya Kepemimpinan Partisipasi

No.	Pertanyaan	Skor Penelitian																Total	Rata-rata
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		
8	Apakah atasan memberikan kesempatan kepada bawahan berinisiatif	3	2	2	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	2	2	4	43	2,867
9	Apakah atasan meminta bawahan untuk memahami pekerjaan	3	2	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	2	2	4	43	2,867
10	Apakah atasan meminta saran-saran tentang prosedur kerja	3	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	4	45	3,000
11	Apakah atasan melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	44	2,933
12	Apakah atasan melibatkan diri (empati) terhadap bawahan	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	45	3,000
13	Apakah atasan berpartisipasi dalam kegiatan kelompok	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	51	3,400
14	Apakah atasan lebih mengutamakan kerja sama dalam usaha mencapai tujuan	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	51	3,400
Jumlah																		322	21,467
Rata-rata																		46,000	3,067

Sumber : Data Primer (Diolah), 2010

Lampiran 12. Skor Rata-rata Gaya Kepemimpinan Laisser Fair

No.	Pertanyaan	Skor Penelitian										Total	Rata-rata					
		3	3	4	5	3	4	5	4	5	3			2	2	2	4	5
15	Apakah atasan memberi kepercayaan kepada bawahan dalam pekerjaan	3	3	4	5	3	4	5	4	5	3	2	2	2	4	5	54	3,600
16	Apakah atasan membiarkan bawahan mengetahui bagaimana mereka harus bekerja	3	3	4	5	3	3	5	4	4	3	3	3	3	4	5	55	3,667
17	Apakah atasan yakin akan kemampuan bawahan	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	53	3,533
18	Apakah atasan memberikan tugas-tugas tertentu kepada bawahan	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	52	3,467
19	Apakah atasan memberikan pekerjaan dan tanggung jawab yang harus dilakukan bawahan	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	53	3,533
20	Apakah atasan memberikan kebebasan pada bawahan dalam menentukan keputusan	3	3	4	5	3	3	5	4	4	3	3	3	3	4	5	55	3,667
21	Apakah atasan sangat menghormati perasaan pegawai	3	4	4	5	4	3	4	4	5	3	4	4	3	3	4	57	3,800
Jumlah																379	25,267	
Rata-rata																54,143	3,610	

Sumber : Data Primer (Diolah), 2010

Lampiran 13 Skor Rata-rata Kinerja Aspek Finansial

No.	Pertanyaan	Skor Penelitian										Total	Rata-rata					
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10							
1	Di dalam melakukan pekerjaan, apakah anggaran yang turun sudah tepat waktu	2	2	3	3	3	2	4	4	4	3	2	3	3	2	4	44	2,933
2	Apakah realisasi kegiatan sesuai dengan realisasi anggaran	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	43	2,867
3	Apakah dalam pelaksanaan anggaran belanja didasarkan pada prinsip efisiensi sesuai dengan kebutuhan teknis yang dipersyaratkan	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	46	3,067
4	Apakah dalam pelaksanaan anggaran sudah didasarkan pada prinsip efektif, terarah dan terkendali sesuai dengan program kegiatan serta fungsi instansi	1	2	3	4	3	3	4	3	5	3	3	3	3	2	4	46	3,067
Jumlah												179						
Rata-rata												44,750	2,983					

Sumber : Data Primer (Diolah), 2010

Lampiran 15. Skor Rata-rata Kinerja Aspek Mekanisme Kerja

No.	Pertanyaan	Skor Penelitian												Total	Rata-rata		
8	Apakah mekanisme kerja sudah sesuai dengan ketentuan atau peraturan yang berlaku	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	46	3,067
9	Apakah sudah memahami tugas dan fungsi di instansi tempat bekerja	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	44	2,933
10	Apakah sudah memahami uraian tugas pokok dan fungsi	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	41	2,733
Total														131	8,733		
Rata-rata														43,667	2,911		

Sumber : Data Primer (Diolah), 2010

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 16. Skor Rata-rata Kinerja Aspek Kepuasan Pegawai

No.	Pertanyaan	Skor Penelitian										Total	Rata-rata					
11	Bagaimana Perhatian dari atasan terhadap keberhasilan kerja saudara	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	4	50	3,333				
12	Bagaimana suasana lingkungan kerja	3	2	5	3	2	2	5	2	4	3	3	2	2	4	5	47	3,133
13	Adakah dorongan/motivasi yang diberikan atasan terhadap pekerjaan	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	4	4	45	3,000
14	Jika pekerjaan melampaui target adakah perhatian khusus yang diberikan	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	4	4	45	3,000
15	Jika saudara gagal atau tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh organisasi bagaimana sikap atasan	3	3	1	5	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	5	44	2,933
Total												231	15,400					
Rata-rata												46,200	3,080					

Sumber : Data Primer (Diolah), 2010

Lampiran 17. Skor Rata-rata Kinerja Aspek Waktu

No.	Pertanyaan	Skor Penelitian										Total	Rata-rata					
		4	2	3	5	3	2	3	3	3	3			4	3	2	3	5
16	Apakah waktu kerja sesuai dengan ketentuan/peraturan yang berlaku	4	2	3	5	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	5	48	3,200
17	Apakah waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan sudah memadai/sesuai dengan bobot pekerjaan yang dikerjakan	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	46	3,067
18	Apakah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang dialokasikan	3	2	3	5	3	2	3	3	3	2	2	2	3	4	44	2,933	
19	Bagaimana aspek efisiensi penggunaan waktu di tempat kerja	2	3	1	4	3	2	3	3	3	4	4	4	2	2	5	44	2,933
Total																	182	12,133
Rata-rata																	45,500	3,033

Sumber : Data Primer (Diolah), 2010

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 18. Tabulasi silang (Contingency) Frekuensi Observasi (O) Jawaban Responden Atas Gaya Kepemimpinan Terhadap Aspek Finansial

Gaya Kepemimpinan	Aspek Finansial					Jumlah
	1	2	3	4	5	
Otoriter	0	6	4	2	0	12
Partisipatif	0	3	15	2	0	20
Laizzer Faire	1	2	18	6	1	28
Jumlah	1	11	37	10	1	60

Frekuensi Jawaban Harapan (e)

Gaya Kepemimpinan	Aspek Finansial					Jumlah
	1	2	3	4	5	
Otoriter	0,20	2,20	7,40	2,00	0,20	12
Partisipatif	0,33	3,67	12,33	3,33	0,33	20
Laizzer Faire	0,47	5,13	17,27	4,67	0,47	28
Jumlah	1,00	11,00	37,00	10,00	1,00	60

χ^2	=	0,20	6,56	1,56		0,20		
		0,33	0,12	0,58	0,53	0,33		
		0,61	1,91	0,03	0,38	0,61		
							=	13,97

Sumber : Lampiran 5 (Diolah)

Lampiran 19. Tabulasi silang (Contingency) Frekuensi Observasi (O) Jawaban Responden Atas Gaya Kepemimpinan Terhadap Aspek Kepuasan Mitra Kerja

Gaya Kepemimpinan	Kepuasan Mitra Kerja					Jumlah
	1	2	3	4	5	
Otoriter	1	5	2	1	0	9
Partisipatif	0	3	9	3	0	15
Laizzer Faire	0	3	11	6	1	21
Jumlah	1	11	22	10	1	45

Frekuensi Jawaban Harapan (e)

Gaya Kepemimpinan	Kepuasan Mitra Kerja					Jumlah
	1	2	3	4	5	
Otoriter	0,20	2,20	4,40	2,00	0,20	9
Partisipatif	0,33	3,67	7,33	3,33	0,33	15
Laizzer Faire	0,47	5,13	10,27	4,67	0,47	21
Jumlah	1,00	11,00	22,00	10,00	1,00	45

χ^2	=	3,20	3,56	1,31	0,50	0,20		
		0,33	0,12	0,38	0,03	0,33		
		0,47	0,89	0,05	0,38	0,61		
							=	12,37

Sumber : Lampiran 5 (Diolah)

Lampiran 20. Tabulasi silang (Contingency) Frekuensi Jawaban Observasi (O) Responden Atas Gaya Kepemimpinan Terhadap Aspek Mekanisme Kerja

Gaya Kepemimpinan	Aspek Mekanisme Kerja					Jumlah
	1	2	3	4	5	
Otoriter	1	3	4	1	0	9
Partisipatif	0	2	12	1	0	15
Laizzer Faire	0	1	17	2	1	21
Jumlah	1	6	33	4	1	45

Frekuensi Jawaban Harapan (e)

Gaya Kepemimpinan	Aspek Mekanisme Kerja					Jumlah
	1	2	3	4	5	
Otoriter	0,15	0,90	4,95	0,60	0,15	6,75
Partisipatif	0,25	1,50	8,25	1,00	0,25	11,25
Laizzer Fire	0,35	2,10	11,55	1,40	0,35	15,75
Jumlah	0,75	4,50	24,75	3,00	0,75	33,75

χ^2	=	4,82	4,90	0,18	0,27	0,15		
		0,25	0,17	1,70	-	0,25		
		0,35	0,58	2,57	0,26	1,21		
							=	17,65

Sumber : Lampiran 5 (Diolah)

Lampiran 21. Tabulasi silang (Contingency) Frekuensi Jawaban Observasi (O) Responden Atas Gaya Kepemimpinan Terhadap Aspek Kepuasan Pegawai

Gaya Kepemimpinan	Aspek Kepuasan Pegawai					Jumlah
	1	2	3	4	5	
Otoriter	1	6	7	1	0	15
Partisipatif	0	4	16	3	2	25
Laizzer Faire	0	3	23	5	4	35
Jumlah	1	13	46	9	6	75

Frekuensi Jawaban Harapan (e)

Gaya Kepemimpinan	Aspek Kepuasan pegawai					Jumlah
	1	2	3	4	5	
Otoriter	0,20	2,60	9,20	1,80	1,20	15
Partisipatif	0,33	4,33	15,33	3,00	2,00	25
Laizzer Faire	0,47	6,07	21,47	4,20	2,80	35
Jumlah	1,00	13,00	46,00	9,00	6,00	75

χ^2	=	3,20	4,45	0,53	0,36	1,20		
		0,33	0,03	0,03	-	-		
		0,47	1,55	0,11	0,15	0,51		
							=	12,91

Sumber : Lampiran 5 (Diolah)

Lampiran 22. Tabulasi silang (Contingency) Frekuensi Jawaban Observasi (O) Responden Atas Gaya Kepemimpinan Terhadap Aspek Waktu

Gaya Kepemimpinan	Aspek Waktu					Jumlah
	1	2	3	4	5	
Otoriter	1	7	2	1	1	12
Partisipatif	0	4	13	2	1	20
Laizzer Fire	0	2	17	6	3	28
Jumlah	1	13	32	9	5	60

Frekuensi Jawaban Harapan (e)

Gaya Kepemimpinan	Aspek Waktu					Jumlah
	1	2	3	4	5	
Otoriter	0,20	2,60	6,40	1,80	1,00	12
Partisipatif	0,33	4,33	4,00	4,00	8,00	20,66667
Laizzer Fire	0,47	6,07	14,93	4,20	2,33	28
Jumlah	1,00	13,00	25,33	10,00	11,33	60,66667

χ^2	=	3,20	7,45	3,03	0,36	-	
		0,33	0,03	20,25	1,00	6,13	
		0,47	2,73	0,29	0,77	0,19	
							= 46,20

Sumber : Lampiran 5 (Diolah)

LAMPIRAN 23. PETA KABUPATEN ACEH JAYA

