

**PENGARUH KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF
CAMAT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
KANTOR CAMAT PERCUT SEI TUAN**

SKRIPSI

Oleh:

DARWIN
NPM: 1403100200-P

**Program Studi Ilmu Administrasi Publik
Konsentrasi Administrasi Pembangunan**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi oleh :

Nama Mahasiswa : DARWIN
N P M : 1403100200-P
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF CAMAT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT PERCUT SEI TUAN

Medan, 09 Oktober 2019

Pembimbing


SYAFREDDIN, S.Sos., MH

DISETUJUI OLEH :

KETUA PROGRAM STUDI


NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd

DEKAN




DR. ARIFFIN SALEH, S.Sos., M.SP

BERITA ACARA PENGESAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

Nama Mahasiswa : DARWIN
N P M : 1403100200-P
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Pada Hari, tanggal : Rabu, 09 Oktober 2019
Waktu : 07.45 s.d. Selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd (.....)
PENGUJI II : ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP (.....)
PENGUJI III : SYAFRUDDIN., S.Sos., MH (.....)

PANITIA UJIAN

Ketua



Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., M.SP

Sekretaris



Drs. ZULFAHMI, M.I.Kom



PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Darwin
NPM : 1403100200-P
Program : Srata-1
Fakultas : Ilmu Sosial dan Politik
Program Studi : Administrasi Publik

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Muhammadiyah Utara.

Medan, September 2019

Saya yang menyatakan,

Darwin

PENGARUH KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF CAMAT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT PERCUT SEI TUAN

OLEH :
DARWIN
1403100200-P

Aparatur Pemerintah semakin dituntut memberikan kepemimpinan partisipatif. Kepemimpinan partisipatif dari Pemerintah ditujukan kepada masyarakat, Departemen atau Lembaga Pemerintah, Non-Departemen atau Pemerintah Provinsi dan kabupaten/kota juga memberikan pelayanan kepada masyarakat secara keseluruhan, baik secara internal maupun eksternal untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Kepemimpinan partisipatif dapat tercapai apabila SDM yaitu PNS dapat diandalkan yang dapat bekerja secara profesional dan memiliki kinerja yang baik.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Peranan kepemimpinan partisipatif Di Kantor Camat Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan partisipatif di Kantor Camat Percut Sei Tuan. Untuk mengukur bagaimana tingkat kinerja pegawai di Kantor Camat Percut Sei Tuan. Untuk mengetahui dan mengukur bagaimana pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Camat Percut Sei Tuan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan mulai dari Bab I sampai dengan Bab V dalam penelitian ini. Banyak hal yang ditemukan oleh peneliti baik berupa masalah-masalah teoritis yang berkaitan dengan judul yang diteliti maupun dari kesimpulan hasil pengolahan data di kantor Camat Percut Sei Tuan adalah sebagai berikut : Dari hasil perhitungan diperoleh hasil r hitung 0.312, maka bila dihubungkan r dengan r tabel lebih dahulu dicari r tabel, dimana r tabel taraf kepercayaan 95% dengan $n=50$ adalah 0.2787 pada taraf signifikan 5% dengan demikian nilai r_{xy} hitung lebih kecil dari r tabel product moment yaitu $0.312 > 0.2787$. Maka dari itu hipotesis alternatif diterima, yakni semakin baik kepemimpinan partisipatif dilakukan maka semakin baik kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Camat Percut Sei Tuan. Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui nilai uji determinasi adalah 9,73% sehingga besarnya Kepemimpinan dalam meningkatkan Kinerja adalah 9,73% sedangkan sisanya 90,26% disebabkan oleh faktor-faktor lain.

Setelah harga a diketahui yaitu 80.70 dan $b = 1.34$ dengan demikian berdasarkan gambar diatas tingkat pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai negeri sipil adalah $Y = 80.70 + 1.34 (x)$. dari grafik diatas regresi linier diatas, menunjukkan bahwa kenaikan variabel (X) dari 31 ke 41 akan memberikan pengaruh pada variabel (Y) dengan peningkatan dari 122.24 ke 134.3

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah rabbil'alamin segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia serta petunjuknya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk mendapatkan gelar sarjana (S1) pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Camat Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Percut Sei Tuan”.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka dengan kerendahan hati dan rasa ikhlas penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca demi sempurnanya penulisan skripsi ini.

Selanjutnya ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya dari penulis kepada :

1. Ayahanda tercinta **Muslim Matondang** dan ibunda tercinta **Patimah Lubis** yang telah memberikan doa restunya serta dorongan semangat dalam belajar baik secara moril ataupun materil dan memberikan kasih sayang yang tulus.
2. Bapak **DR. Agussani, M.AP** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **Dr. Arifin Saleh, S.Sos, M.Si** selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak **Drs. Zulfahmi, S.Ikom** selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .
5. Ibu **Nalil Khairiah, S.IP, M.Pd** selaku Ketua Prodi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak **Syafruddin., S.Sos, MH** selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan dan petunjuk serta perbaikan-perbaikan dari awal penulisan skripsi ini sehingga selesai sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
7. Bapak dan ibu dosen Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmunya kepada penulis, semoga Allah SWT membalas susah payah yang telah bapak ibu berikan.
8. Bapak-bapak Staf Biro Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang telah membantu segala urusan administrasi selama berlangsungnya perkuliahan hingga berakhirnya perkuliahan.
9. Rekan-rekan mahasiswa/i setambul 2014 Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan juga pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Medan, 2019
Penulis

Darwin

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	5
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	5
D. Sistematika Penulisan	7
BAB II URAIAN TEORITIS	
A. Kepemimpinan	9
B. Efektivitas Kepemimpinan.....	10
C. Indikator Kepemimpinan	11
D. Kinerja.....	12
E. Hipotesis.....	25

BAB III METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian	26
B. Defenisi Operasional.....	26
C. Populasi Dan Sampel	28
D. Kerangka Konsep	28
E. Teknik Pengumpulan Data.....	29
F. Teknik Analisis Data	30

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Data.....	33
B. Pembahasan.....	35
C. Pengujian Hipotesis	45

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	58
B. Saran	59

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1. DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT JENIS KELAMIN	56
Tabel 4.2. DISTRIBUSI DATA RESPONDEN BERDASARKAN UMUR	57
Tabel 4.3. DISTRIBUSI DATA RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN	57
Tabel 4.4. DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI BAPAK/IBU BERDISKUSI DENGAN PEGAWAI LAIN UNTUK MEMECAHKAN SUATU MASALAH DALAM PEKERJAAN	58
Tabel 4.5. DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI BAPAK/IBU MEMBERIKAN DUKUNGAN KEPADA REKAN PEGAWAI LAIN.....	59
Tabel 4.6. DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI BAPAK / IBU MENDAMAIKAN / MENENGAHI PERBEDAAN PESEPSI DENGAN PEGAWAI LAIN.....	59
Tabel 4.7. DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI BERKOORDINASI DAN BEKERJASAMA UNTUK PELAKSANAAN TUGAS-TUGAS PEKERJAAN DALAM BIDANG YANG SAMA	60
Tabel 4.8. DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI KOMUNIKASI ANTARA PEGAWAI DAPAT MELANCARKAN PELAKSANAAN KERJA YANG DILAKUKAN	61
Tabel 4.9. DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI SERING MEMBERIKAN DUKUNGAN DIANTARA PEGAWAI-PEGAWAI LAINNYA	61
Tabel 4.10. DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI PERTUKARAN INFORMASI ANTAR REKAN KERJA SELALU BERKAITAN DENGAN TUGAS YANG DIBERIKAN	62
Tabel 4.11. DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI SELALU PEDULI TERHADAP SESAMA REKAN KERJA DALAM MENGERJAKAN TUGAS-TUGAS.....	63

Tabel 4.12	DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI PERTUKARAN PENDAPAT ANTAR REKAN KERJA SELALU BERKAITAN DENGAN TUGAS YANG DIBERIKAN	63
Tabel 4.13	DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI LINGKUNGAN KERJA YANG ADA PADA TEMPAT BAPAK/IBU BEKERJA SUDAH SESUAI DENGAN KEINGINAN YANG DIHARAPKAN	64
Tabel 4.14	DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI DAPAT MENYELESAIKAN PEKERJAAN SESUAI DENGAN YANG DITUGASKAN	65
Tabel 4.15	DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENURUT BAPAK/IBU APAKAH HASIL KERJA ITU SANGAT MENENTUKAN UNTUK KEMAJUAN INSTANSI.....	65
Tabel 4.16	DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN APAKAH BAPAK / IBU SERING MERASA TERBEBANI ATAS TUNTUTAN HASIL PEKERJAAN.....	66
Tabel 4.17	DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENURUT BAPAK/IBU APAKAH PEKERJAAN YANG DILAKUKAN SESUAI DENGAN WAKTU YANG TELAH DITETAPKAN	66
Tabel 4.18	DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENURUT BAPAK/IBU APAKAH DENGAN MENGGUNAKAN WAKTU YANG SEBAIK-BAIKNYA DAPAT MENINGKATKAN KINERJA.....	67
Tabel 4.19	DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN APAKAH BAPAK / IBU SELAMA INI SERING MENUNDA-NUNDA TUGAS YANG DIBERIKAN	68
Tabel 4.20	DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENURUT BAPAK/IBU APAKAH PEMBAGIAN KERJA YANG ADA SESUAI DENGAN KEMAMPUAN BAPAK/IBU.....	68
Tabel 4.21	DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN APAKAH PEMBAGIAN KERJA DAPAT MEMAKSIMALKAN PEKERJAAN BAPAK/IBU	68

Tabel 4.22	DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN APAKAH BAPAK / IBU MAMPU MENGERJAKAN TUGAS SESUAI DENGAN APA YANG DIHARAPKAN	69
Tabe 4.23	DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN APAKAH DALAM MELAKSANAKAN PEKERJAAN BAPAK/IBU SELALU MENGERJAKANNYA DENGAN PENUH SEMANGAT	70
Tabel 4.24	DISTRIBUSI TABULASI NILAI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL X	71
Tabel 4.25	DISTRIBUSI TABULASI NILAI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL Y	72
Tabel 4.26	DISTRIBUSI PERHITUNGAN KOEFISIENSI KORELASI ANTARA VARIABEL X (KEPEMIMPINAN).....	74

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu sumber daya yang sangat penting dalam suatu kegiatan operasional instansi pemerintah maupun swasta adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor penting karena merupakan aset di dalam organisasi yang mampu memberikan manfaat selain tenaga, juga kreativitas dan semangat yang turut mewujudkan kinerja organisasi. Karena organisasi dalam hal ini seorang manajer tidak dapat bekerja sendiri dalam mencapai tujuan yang diinginkan, seorang manajer membutuhkan tenaga kerja dalam hal ini pegawai atau pegawai. Organisasi akan sangat tergantung pada bagaimana pegawai dapat mengembangkan kemampuannya baik di bidang majerial, hubungan antar manusia maupun teknis operasional.

Untuk itu pegawai harus mendapat perhatian yang khusus dari pihak pimpinan dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Apabila pekerjaan yang diberikan dapat dikerjakan dengan baik, maka sesuai dengan keinginan pimpinan. Tetapi apabila tugas yang diberikan kepada pegawai tidak dapat terlaksana dengan baik, maka seorang manajer harus perlu mengetahui apa yang menjadi penyebabnya.

Pada dasarnya setiap instansi pemerintah maupun swasta, bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal dengan seefektif mungkin.

Suatu organisasi yang berhasil dapat diukur dengan melihat pada sejauh mana organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Secara umum, aktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan suatu organisasi untuk melakukan tugas pokoknya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Setiap proses kegiatan dan kelembagaan diarahkan untuk menghasilkan sesuatu benar-benar sesuai dengan kebutuhan melalui pemanfaatan yang sebaik-baiknya dengan berbagai sumber yang tersedia.

Bersamaan dengan itu pula pembaharuan kinerja organisasi publik bukan hanya merupakan suatu isu, tetapi lebih kepada suatu bentuk tuntutan yang penting dan mendesak untuk direalisasikan saat ini, mengingat banyaknya keluhan dari pengguna jasa, yang menyatakan kinerja organisasi publik sangat jauh dari harapan, sumber kelambanan, sarang pungutan liar serta jauh dari efisien dan efektif.

Mangkunegara (2001:13) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya juga tergantung faktor sumber daya manusia, dimana dibutuhkan suatu interaksi dan koordinasi yang didesain untuk mengkoordinasikan tugas-tugas, baik perseorangan maupun kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi.

Menurut Widodo (2005:122) masalah yang cukup potensial dan strategis dihadapi oleh birokrasi yang berpengaruh pada kinerjanya adalah terkait dengan sifat dan watak birokrasi itu sendiri. Birokrasi telah lama memiliki sifat dan watak yang sulit dikontrol bahkan

menolak untuk dikontrol, sifat ini telah lama muncul dan telah mempengaruhi kinerja birokrasi dalam melaksanakan tugas. Aturan-aturan yang kaku (rigidity) yang menyebabkan para pegawai tidak berani membuat terobosan-terobosan dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai.

Kepemimpinan merupakan sebuah fenomena universal. Siapapun menjalankan tugas-tugas kepemimpinan, ketika dalam tugas itu dia berinteraksi dengan dan mempengaruhi orang lain. Bahkan dalam kapasitas pribadipun, didalam tubuh manusia itu ada kapasitas atau potensi pengendali yang pada intinya memfasilitasi seseorang untuk dapat memimpin dirinya sendiri. Kepemimpinan merupakan sebuah fenomena yang kompleks sehingga amat sukar untuk dibuat rumusan yang menyeluruh tentang arti kepemimpinan. Oleh karenanya, tidak ada satu definisi kepemimpinan pun dapat dirumuskan secara lengkap untuk mengabstraksikan perilaku social atau perilaku interaktif manusia didalam organisasi yang memiliki regulasi dan struktur tertentu , serta misi yang kompleks

Edy Sutrisno (2013: 213) menyatakan kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Menurut Robbins dalam Wibowo (2013: 264) menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian tujuan. Sumber dari pengaruh mungkin bersifat formal, seperti yang diberikan pada jabatan manajerial dalam organisasi.

Seorang pemimpin dikatakan efektif apabila dapat mencapai tujuan. Agar mampu mencapai tujuan seorang pemimpin diharapkan mempunyai kompetensi sesuai dengan

kepentingan organisasi. Disamping itu, masih banyak faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja. Karena itu diperlukan pemimpin yang cerdas dan terampil, serta memiliki kompetensi

Pada era reformasi sekarang ini, kinerja pemerintah mendapat sorotan tajam dari masyarakat. Dengan adanya kebebasan dalam menyampaikan pendapat (aspirasinya), banyak ditemukan kritikan yang pedas terhadap kinerja pemerintah, baik itu secara langsung (melalui forum resmi atau bahkan demonstrasi) maupun secara tidak langsung (melalui tulisan atau surat pembaca pada media massa). Kritikan tersebut tanpa terkecuali mulai dari pemerintah pusat sampai ke pemerintahan kecamatan. Dari penelitian selama ini, pelayanan yang diberikan pemerintah kecamatan percut sei tuan terlihat masih adanya keluhan yang disampaikan masyarakat baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini terlihat dari masih rendahnya produktifitas kerja dan disiplin dari pegawai tersebut, serta masih kurangnya sarana kerja yang memadai. Pelayanan yang berkualitas seringkali mengalami kesulitan untuk dapat dicapai karena aparat tidak selalu memahami bagaimana cara memberikan pelayanan yang baik, hal ini terjadi disebabkan oleh masih rendahnya kemampuan profesional aparat dilihat dari latar belakang pendidikan dan etos kerja sumber daya manusia (aparat kelurahan) serta kewenangan yang dimiliki oleh aparat yang bersangkutan. Semakin kritis masyarakat terhadap tuntutan kualitas layanan menunjukkan karakter masyarakat kita dewasa ini yang telah memiliki sikap mandiri, terbuka dan mampu berdemokrasi.

Melihat pentingnya kepemimpinan kepada setiap pegawai, oleh karena itu dalam ini kantor camat percut sei tuan juga perlu memperhatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan kinerja pegawai karena pada prakteknya, sering kali ditemukan masyarakat yang tidak puas

akan pelayanan dalam pembuatan kartu keluarga seperti penyelesaian yang sangat lama dalam pembuatan kartu keluarga.

Hal ini berarti bahwa pelayanan publik oleh pemerintah semakin hari semakin bertambah dan harus lebih ditingkatkan kualitasnya. Konsekuensi lebih lanjut dari tuntutan ini mengharuskan pemerintah menyediakan aparat yang memiliki dedikasi dan disiplin tinggi serta loyalitas pengabdian yang penuh pada tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan berorientasi pada pelayanan masyarakat sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Dalam melaksanakan kinerja, pihak pemerintah kecamatan harus terlebih dahulu melihat semua faktor kemungkinan yang ada, baik itu kesempatan, peluang maupun tantangan serta hambatan apa yang ada dalam era otonomi ini serta penyelenggaraan pemerintahan haruslah pula menjawab serta memenuhi kehendak pelanggan yaitu masyarakat di kelurahan yang memerlukan pelayanan secara optimal agar tercipta suatu keadaan yang menggambarkan *good governance* di kecamatan percut sei tuan.

Berdasarkan hal tersebut, penulis terdorong untuk mengkaji dan meneliti masalah motivasi yang dikaitkan dengan aktivitas kerja pegawai, dan mengambil judul studi tentang **“Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Camat Terhadap Kinerja di Kantor Camat Percut Sei Tuan”**.

B. Perumusan Masalah

Untuk mempermudah penelitian ini nantinya dan agar penelitian ini memiliki arah yang jelas dalam mengiterpresasikan fakta dan data ke dalam penulisan skripsi, maka terlebih dahulu dirumuskan permasalahan yang akan diteliti.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat dikemukakan perumusan dalam enelitian ini adalah : “bagaimana pengaruh kepemimpinan partisipatif camat terhadap kinerja pegawai Di Kantor Camat Percut Sei Tuan”.

C. Tujuan & Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan partisipatif camat terhadap kinerja pegawai kantor Camat Percut Sei Tuan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat dari penelitian ini adalah :

a. Untuk peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambahkan ilmu pengetahuan dan karya ilmiah dibidang administasi khususnya Administrasi Negara.

b. Untuk instansi

Secara praktis penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pemerintah ataupun lembaga-lembaga lain yang membutuhkan serta menjadi acuan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

c. Untuk peneliti selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dasar perluasan penelitian dan penambahan wawasan untuk pengembangannya.

E. SISTEMATIKA PENULISAN

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka teori, hipotesis, definisi konsep, definisi operasional dan variabel dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini memuat teori-teori yang berhubungan dengan judul penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran atau karakteristik lokasi penelitian berupa sejarah singkat, visi dan misi, serta struktur organisasi.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan dan dokumentasi yang dianalisis.

BAB V PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan dan saran-saran dari hasil penelitian yang dilakukan.

BAB II

URAIAN TEORITIS

A. Kepemimpinan

Dalam sebuah organisasi sifat dan sikap kepemimpinan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain sangat menentukan didalam mencapai tujuan organisasi. Ada beberapa defenisi mengenai kepemimpinan, antara lain :

Menurut Robbins dalam Wibowo (2013, hal. 264) menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian tujuan. Sumber dari pengaruh mungkin bersifat formal, seperti yang diberikan pada jabatan manajerial dalam organisasi.

Sedangkan menurut Hersey dan Blanchart dalam Sunyoto (2012, hal. 34) “kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk mempengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda.”

Edy Sutrisno (2013, hal. 213) menyatakan kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Dengan merujuk berbagai pendapat para pakar, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan individu dengan menggunakan

kekuasaannya melakukan proses mempengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

B. Efektivitas Kepemimpinan

Seorang pemimpin dikatakan efektif apabila dapat mencapai tujuan. Agar mampu mencapai tujuan seorang pemimpin diharapkan mempunyai kompetensi sesuai dengan kepentingan organisasi. Disamping itu, masih banyak faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja. Karena itu diperlukan pemimpin yang cerdas dan terampil, serta memiliki kompetensi.

Kompetensi kepemimpinan adalah keterampilan, pengetahuan, bakat, dan karakteristik personal lain yang mengarahkan pada kinerja unggul, McShane dan Von Glinow dalam Wibowo (2013, hal. 292). Kompetensi yang perlu dimiliki pemimpin yang efektif adalah :

1. *Personality*. Perhatian pemimpin atas masalah lahiriah tingkat tinggi (ramah, aktif berbicara, suka bergaul, dan tegas) dan kesadaran (berhati-hati, diandalkan, dan disiplin diri).
2. *Self-concept*. Keyakinan diri dan evaluasi diri positif pemimpin tentang keterampilan kepemimpinannya sendiri dan kemampuan untuk mencapai sasaran.
3. *Drive*. Motivasi dari dalam diri pemimpin untuk mengejar tujuan.
4. *Integrity*. Keadaan dan kecenderungan pemimpin untuk menerjemahkan kata-kata kedalam perbuatan.
5. *Leadership motivation*. Kebutuhan mensosialisasikan kekuasaan pemimpin untuk menyelesaikan tujuan tim atau organisasi.
6. *Knowledge of business*. *Tacit* dan *explicit knowledge* pemimpin tentang lingkungan

perusahaan yang memungkinkan pemimpin memmbuat keputusan intuitif.

7. *Cognitive and practical intelligence*. Kemampuan kognitif pemimpin diatas rata-rata untuk memproses informasi (*cognitive intelligence*) dan kemampuan menyelesaikan masalah dunia nyata dengan menyesuaikan pada membentuk, atau menseleksi lingkungan yang sesuai (*practical intelligence*).
8. *Emotional intelligence*. Kemampuan pemimpin memonitor emosinya sendiri atau orang lain, mendiskriminasi diantara mereka, dan menggunakan informasi membimbing pemikiran dan tindakan mereka.

C. Indikator Kepemimpinan

Edwin Ghiselli dalam T.Hani Handoko (2009, hal. 297) dalam penelitian ilmiahnya menunjukkan sifat-sifat tertentu yang tampaknya penting untuk kepemimpinan efektif adalah:

1. Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisor anility*) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.
2. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
3. Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya pikir.
4. Ketegasan (*decisivensess*) atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.
5. Kepercayaan diri, atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.
6. Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru dan inovasi.

Sedangkan Keith Davis dalam Hani Handoko (2009, hal. 297) mengikhtisarkan 4 (empat) ciri/sifat utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan :

1. Kecerdasan
2. Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial
3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Sikap-sikap hubungan manusiawi

D. Kinerja

Kinerja ialah suatu hal yang sangat penting karena kinerja merupakan tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan atau misinya. Dalam suatu organisasi sangatlah penting melakukan penilaian terhadap kinerja, karena hal tersebut dapat dijadikan sebagai imput bagi peningkatan dan perbaikan kinerja dimasa yang akan datang. Kinerja atau performance dipahami sebagai tingkat keberhasilan dan tingkat pencapaian tujuan organisasi.

Dalam melaksanakan pekerjaanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan waktu.

Menurut Sutrisno (2013: 150) “kinerja adalah seseorang yang ditentukan kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu”.

Selanjutnya Siagian (2012, hal. 223-224) mengatakan: Kinerja karyawan merupakan bagian penting dari seluruh proses keorganisasian karyawan yang bersangkutan. Pentingnya penilaian kinerja yang rasional adalah bagi karyawan yang bersangkutan dan organisasi. Bagi karyawan, penilaian tersebut bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Bagi organisasi sangat penting dalam pengambilan keputusan seperti kebutuhan program pendidikan dan latihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan aspek lainnya”.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2011: 67), istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (kinerja sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Widodo (2005:78) Kinerja adalah suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika

Menurut Kurniawan,(2005:46). Bila dikaji dari tujuan dan visi utama dari kehadiran organisasi publik adalah untuk memenuhi kebutuhan dan kepentingan publik maka kinerja

organisasi publik dapat dikatakan berhasil apabila mampu dalam mewujudkan tujuan dan misinya tersebut. Byars dan Keban (1995:1) mengatakan bahwa kinerja dapat juga dikatakan sebagai prestasi kerja dan prestasi penyelenggaraan suatu kegiatan. Kinerja dapat menunjukkan sejauhmana tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Selain itu, kinerja juga menyangkut efektifitas, yaitu sejauh mana tujuan yang telah ditetapkan di dalam suatu organisasi dapat tercapai.

Tjandra (2005:38) menjelaskan kinerja adalah penampilan cara-cara untuk menghasilkan sesuatu hasil yang diperoleh dengan aktifitas yang dicapai dengan unjuk kerja. Dengan demikian dengan konsep yang ditawarkan tersebut dapat dipahami bahwa kinerja adalah konsep utama organisasi yang menunjukkan sejauhmana tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi dalam rangka pencapaian tujuan. Dengan demikian, pengertian kinerja suatu organisasi memenuhi fungsi serta aturan yang ditetapkan bagi pencapaian tujuan. Oleh karena itu kinerja organisasi paling tidak mengandung tiga aspek penting yaitu, fungsi, peraturan, tujuan.

Menurut Echols dan Shadily efektivitas berasal dari kata “*effective*”, yang artinya “berhasil” atau “ditaati”. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada kemampuan pegawai bekerja secara efektif yaitu bekerja sesuai dengan ketentuan dan mentaati setiap aturan yang dimiliki organisasi.

Bernard menjelaskan “*effectiveness is the degree to which operative goals have been attained*”, dengan demikian efektifitas berkenaan dengan pencapaian tujuan kerja yang

dimiliki oleh setiap pekerja, seseorang pegawai dinyatakan memiliki efektifitas kerja yang tinggi jika pegawai tersebut mampu mencapai tujuan yang dibebankan pada dirinya.

Effectiveness refers to goal achieving behavior and its results, dengan demikian pegawai yang efektif dalam bekerja adalah pegawai yang seluruh kegiatan kerjanya berlangsung dalam upaya mencapai hasil yang optimal. Seiring dengan kondisi tersebut.

Ranganayakulu menjelaskan bahwa *“effectiveness is a broad term and takes into account several factors inside and outside the organization*. Kemampuan pegawai menyesuaikan berbagai factor yang ada dalam lingkungan kerja dan factor diluar lingkungan kerja akan mendukung dirinya tumbuh sebagai pegawai yang efektif. Berdasarkan kemampuan tersebut dapat disimpulkan bahwa Kinerja berkaitan dengan *to taking right decision at right time*.

Kinerja dapat ditentukan dengan membandingkan antara waktu kerja yang telah ditetapkan dengan waktu yang dibutuhkan pegawai, dan juga dapat dibandingkan dengan antara hasil atau kualitas yang dicapai dengan kualitas yang telah ditetapkan .jika pelaksanaan kerja yang dilakukan pegawai lebih baik dari yang ditetapkan maka pegawai tersebut tergolong sebagai pegawai yang efektif.

Robbins (1994: 54) mengungkapkan beberapa pendekatan dalam efektivitas organisasi :

- a. Pendekatan pencapaian tujuan (*goal attainment approach*). Pendekatan ini memandang bahwa keefektifan organisasi dapat dilihat dari pencapaian tujuannya (*ends*) daripada caranya (*means*). Kriteria pendekatan yang populer digunakan adalah memaksimalkan laba, memenangkan persaingan dan lain sebagainya. Metode manajemen yang terkait dengan pendekatan ini dikenal dengan *Manajemen By Objectives* (MBO) yaitu falsafah manajemen yang menilai keefektifan organisasi dan anggotanya dengan cara menilai seberapa jauh mereka mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.
- b. Pendekatan sistem. Pendekatan ini menekankan bahwa untuk meningkatkan kelangsungan hidup organisasi, maka perlu diperhatikan adalah sumber daya manusianya, mempertahankan diri secara internal dan memperbaiki struktur organisasi dan pemanfaatan teknologi agar dapat berintegrasi dengan lingkungan yang darinya organisasi tersebut memerlukan dukungan terus menerus bagi kelangsungan hidupnya.
- c. Pendekatan konstituensi-strategis. Pendekatan ini menekankan pada pemenuhan tuntutan konstituensi itu di dalam lingkungan yang darinya orang tersebut memerlukan dukungan yang terus menerus bagi kelangsungan hidupnya.

- d. Pendekatan nilai-nilai bersaing. Pendekatan ini mencoba mempersatukan ke tiga pendekatan diatas, masing-masing didasarkan atas suatu kelompok nilai. Masing-masing didasarkan atas suatu kelompok nilai. Masing-masing nilai selanjutnya lebih disukai berdasarkan daur hidup di mana organisasi itu berada.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat diketahui bahwa pendekatan pencapaian tujuan didasarkan pada pandangan organisasi diciptakan sebagai alat untuk mencapai tujuan. Dalam teori sistem, organisasi dipandang sebagai suatu unsur dari sejumlah unsur yang saling berhubungan antara satu dengan yang lain.

Bila dalam organisasi hanya pekerjaan yang benar (sesuai dengan rencana) dikerjakan, maka akan muncul efektivitas, dan bila cara yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan yang benar itu tepat maka akan menghasilkan efisiensi.

Berkenaan dengan penilaian kinerja pegawai dalam suatu instansi pemerintah, Dwiyanto, (2006:47) memberikan penjelasan terdapat lima faktor yang berperan, yaitu:

- a. Produktivitas

konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi tetapi juga efektifitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya sebagai rasio antara imput (masukan) dan output (hasil).

b. Kualitas Layanan

Hal yang terpenting dalam menjelaskan kinerja organisasi publik adalah kualitas layanan. Dengan demikian kepuasan masyarakat terhadap layanan dapat dijadikan indikator kinerja organisasi publik. Kualitas layanan sebagaimana yang dijelaskan oleh Budiono, (2003:113) secara sederhana defenisi mutu atau kualitas layanan adalah suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan pihak yang menginginkannya.

c. Responsivitas

Dikarenakan penelitian ini ingin melihat sejauhmana organisasi atau instansi berbuat untuk mengenali kebutuhan dari masyarakatnya, sebagai suatu bentuk usaha, meletakkan posisi pelanggan atau masyarakat sebagai barisan terdepan, sehingga pemerintah harus lebih responsif terhadap apa yang merupakan inovasi dalam memenuhi keinginan pelanggan atau masyarakat.

d. Responsibilitas

Menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi

e. Akuntabilitas

Akuntabilitas publik menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik konsisiten dengan kehendak masyarakat banyak. Kinerja organisasi publik tidak hanya dilihat dari dari ukuran internal saja seperti pencapaian target, namun sebaiknya juga dilihat dari ukuran eksternal, seperti nilai-nilai dan norma yang berlaku dalam masyarakat. Suatu organisasi publik dapat dikatakan memiliki akuntabilitas yang tinggi apabila dianggap sesuai dengan nilai dan norma tersebut.

Faktor yang mempengaruhi pencapai kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor kinerja (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keit Davis dalam Mangkunegara (2011: 67) yang merumuskan bahwa *Human Performance = Ability + Motivation, Ability = Knowledge + Skill*, berikut keterangannya :

1. Faktor kemampuan
2. Faktor Kinerja

Penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diatas adalah sebagai berikut :

- a. Faktor kemampuan

Psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*Knowledge + Skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

b. Faktor Kinerja

Kinerja terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Kinerja merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2013: 100) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. *Personal factors*
2. *Leadership factors*
3. *Team factors*
4. *System factors*
5. *Contextual/situational factors*

Penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di atas adalah sebagai berikut :

1. *Personal factors*

Ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, Kinerja, dan komitmen individu.

2. *Leadership factors*

Ditentukan oleh kualitas dorongan bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.

3. *Team factors*

Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

4. *System factors*

Ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

5. *Contextual/situational factors*

Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Dalam melaksanakan kebijakan dan praktek manajemen harus memperhatikan manusia, tidak hanya mementingkan strategi dan mekanisme kerja saja. Mekanisme ini meliputi penyusunan tujuan strategis, pencarian dan pemanfaatan atas sumber daya, penciptaan lingkungan prestasi, proses komunikasi, kepemimpinan dan pengambilan keputusan, serta adaptasi terhadap perubahan lingkungan inovasi organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa: 1) organisasi terdiri dari berbagai unsur yang saling berkaitan, jika salah satu unsur memiliki kinerja yang buruk, maka akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan; 2) Keefektifan membutuhkan kesadaran dan interaksi yang baik dengan lingkungan; 3) kelangsungan hidup organisasi membutuhkan pergantian sumber daya secara terus menerus. Suatu perusahaan tidak memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi, akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya tetapi apabila suatu perusahaan memperhatikan faktor-faktor tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dapat lebih mudah tercapai hal itu dikarenakan efektivitas akan selalu dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut.

Menurut Mangkunegara (2011: 67) kegunaan-kegunaan penilaian kinerja dapat dirinci sebagai berikut:

- a. Perbaikan kinerja
- b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- c. Keputusan-keputusan penempatan
- d. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan
- e. Perencanaan dan pengembangan karier
- f. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing
- g. Ketidakakuratan informasional
- h. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan
- i. Kesempatan kerja yang adil

j. Tantangan-tantangan eksternal

Berikut adalah penjelasan dari manfaat penilaian kinerja

a. Perbaikan kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Evaluasi kinerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

c. Keputusan-keputusan penempatan

Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja masa lalu.

d. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan

Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

e. Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

f. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing

Kinerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

g. Ketidakakuratan informasional

Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumberdaya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia.

h. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

i. Kesempatan kerja yang adil

Penilaian kinerja secara akurat akan menjamin keputusankeputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

j. Tantangan-tantangan eksternal

Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar kinerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya.

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja sangat penting dilakukan karena akan memperbaiki kinerja karyawan yang masih rendah serta memberikan dukungan kepada karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya.

Selanjutnya Amsyah (2003 : 131) menyebutkan beberapa indikator dalam mengukur kinerja, diantaranya :

a. Volume pekerjaan

Volume pekerjaan pengolahan data semakin banyak dan meluas, sedangkan kapasitas pengolahan (fasilitas) dalam organisasi itu masih terbatas.

b. Akurasi hasil pengolahan

Informasi atau data-data yang didapat harus sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

c. Informasi tepat waktu

Informasi itu harus tersedia dan ada pada saat informasi itu diperlukan agar dapat digunakan sesuai dengan kapasitasnya.

d. Peningkatan biaya

Peningkatan biaya personal dan bahan baku pemakaian komputer adalah sama dengan pada operasional pada non-komputer.

E. Hipotesis

Hipotesis adalah salah satu bagian penting dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2008: 70) bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah

penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan pendapat tersebut maka hipotesis dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut : “terdapat pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Percut Sei Tuan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang dilakukan penulis adalah menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yaitu mengelola data dengan cara menyaring informasi kejadian yang ada kemudian menabulasikannya serta menghubungkannya secara sistematis melalui teknik analisis kuantitatif melalui uji koefisien korelasi product moment untuk membuktikan hipotesis (Singarimbun, 2005:5).

B. Definisi Operasional

1. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian tujuan. Sumber dari pengaruh mungkin bersifat formal, seperti yang diberikan pada jabatan manajerial dalam organisasi. Adapun indikator dari kepemimpinan adalah :

- 1) Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisor anility*) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.
- 2) Ketegasan (*decisivensess*) atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.
- 3) Kepercayaan diri, atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.

2. Variabel Terikat (Y)

variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja merupakan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada kemampuan pegawai bekerja secara efektif yaitu bekerja sesuai dengan ketentuan dan mentaati setiap aturan yang dimiliki organisasi. Adapun indikator dari kinerja adalah sebagai berikut :

a .Volume pekerjaan

Volume pekerjaan pengolahan data semakin banyak dan meluas, sedangkan kapasitas pengolahan (fasilitas) dalam organisasi itu masih terbatas.

b. Akurasi hasil pengolahan

Informasi atau data-data yang didapat harus sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

c. Keandalan Kerja

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi

C. Populasi Dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2008: 80). Maka yang menjadi populasi dalam penelitian pegawai yang berada di kantor camat percut sei tuan yaitu sebanyak 50 pegawai.

2. Sampel Penelitian

Menurut Arikunto (2002 : 120), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti. Dimana penempatan penarikan sampel penelitian adalah dengan ketentuan yaitu : apabila subyeknya kurang dari 100 orang, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika subyek 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih

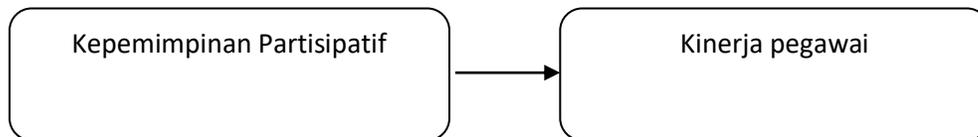
Dari penjelasan diatas maka pengambilan jumlah sampel pada penelitian ini adalah berjumlah 50 sampel, hal ini dikarenakan jumlah populasi tidak sampai 100. Dari hasil perhitungan pengambilan sampel diatas maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah berjumlah 50 sampel.

D. Kerangka Konsep

Dalam penelitian, seorang peneliti menggunakan istilah yang khusus untuk menggambarkan secara fenomena yang ditelitinya. Inilah yang disebut konsep, yakni istilah dan defenisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial. Melalui konsep peniliti diharapkan dapat menyederhanakan pemikirannya. Kerangka konsep merupakan hasil pemikiran rasional yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil peniliti

yang dicapai. Adanya kerangka konsep dapat menuntun peneliti pada rumus hipotesis Nawawi (2001 : 40).

Berdasarkan judul penelitian, maka kerangka konsep penelitian adalah sebagai berikut :



Gambar 3.1

Kerangka Konsep

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data atau informasi, keterangan – keterangan dan data-data yang diperlukan, peneliti menggunakan tehnik pengumpulan data sebagai berikut :

- a. Pengumpulan Data Primer, yaitu data yang diperoleh melalui kegiatan penelitian langsung kelokasi penelitian untuk mencari data-data yang lengkap dan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Hal ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada responden, juga wawancara kepada orang yang dianggap layak memberi keterangan yang diinginkan oleh peneliti.
- b. Pengumpulan Data Sekunder, yaitu teknik pengumpulan data dan informasi yang diperlukan atau diperoleh melalui catatan-catatan tertulis yang tentunya berkaitan dengan masalah yang diteliti. Hal ini dilakukan melalui studi

kepastakaan (*Library Research*) yaitu mengumpulkan buku-buku karya ilmiah makalah yang memiliki relevansi dengan masalah yang sedang diteliti. Studi dokumentasi adalah dilakukan dengan menelaah catatan tertulis dokumen, dan arsip yang menyangkut masalah yang diteliti berhubungan dengan instansi terkait.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Koefisien Korelasi Product Moment

Adapun rumus koefisien korelasi product moment dari Pearson, Sugiyono, (1994:148)

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2)(\sum x)^2 n(\sum y^2)(\sum y)^2}$$

Di mana :

r_{xy} = koefisien korelasi

x = variable bebas

y = variable terikat

N = Jumlah responden

2. Uji Signifikan

Menurut Sugiono (2006 :16) untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variable yang ada maka di gunakan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

keterangan :

t = hubungan antara variable

r = koefisien kolerasi

n = Jumlah sampel

3. Uji Determinasi

Pada tariff signifikasi 5% dan dengan kebebasan (dk) = n – 2, maka dapat dilihat pengujian hipotesis penelitian dan melihat signifikasi variable bebas

Untuk megentahui adanya hubungan atau tinggi rendahnya tingkat hubungan kedua variable berdasarkan nilai r (koefesien korelasi) digunakan penafsiran atau interprestasi dilihat dari angka-angka ,untuk itu penelitian menggunakan skala angka menurut GUILFORD seperti pada table berikut :

Dengan nilai r yang kita peroleh, dapat kita lihat secara langsung melalui table korelasi, untuk meguji apakah nilai r yang kita peroleh tersebut berarti atau tidak. Table korelasi ini mencantumkan batas-batas r yang signifikan tertentu, dan dalam hal ini

signifikansi 5%, bila nilai r tersebut adalah signifikansi, artinya hipotesis kerja atau sering disebut alternatif yang diterima.

4. Uji Regresi Linier

Menurut Sudjana (2005: 383) Adapun kegunaan dari uji regresi linier adalah untuk menentukan pengaruh perubahan variabel bebas (X) hasil kinerja terhadap variabel (Y) kinerja pegawai secara teoritis terdapat hubungan fungsional, berikut perhitungan regresi linier :

$$y = a + b(x)$$

Berdasarkan rumus tersebut maka dapat ditentukan dahulu nilai a dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum y)(x^2) - (\sum x)(xy)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Dan selanjutnya adalah mencari nilai b dengan rumus sebagai berikut :

$$b = \frac{n(\sum xy)(x^2) - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Data

Untuk memperoleh gambaran tentang respon yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini. Terlebih dahulu penulis akan menyajikan identitas pegawai di Kantor Camat Percut Sei Tuan dalam memahami variabel-variabel yang akan diteliti, yang khususnya dalam pembahasan dan penarikan kesimpulan dalam penelitian.

Dengan jumlah responden 50 orang dan dari data yang telah di isi oleh responden dan keseluruhannya kembali semua. Data-data yang dikumpulkan dari lapangan disajikan dalam bentuk tabel-tabel sebagai berikut :

1. Menurut Jenis Kelamin

Tabel 4.1

DISTRIBUSI DATA RESPONDEN MENURUT JENIS KELAMIN

No	Jenis Kelamin	Frekwensi	Persentase %
1	Laki – laki	30	60 %
2	Perempuan	20	40 %
	Jumlah	50	100,00 %

Sumber : Data jawaban angket penelitian 2015

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa di Kantor Camat Percut Sei Tuan pegawai yang berjenis kelamin laki-laki mendominasi yaitu berjumlah 30 orang (60%), sedangkan jenis kelamin perempuan tidak mendominasi yaitu berjumlah 20 orang (40 %), Diharapkan dengan jumlah tersebut dapat meningkatkan Kinerja dapat bekerja dengan baik.

Berdasarkan Umur

Tabel 4.2
DISTRIBUSI DATA RESPONDEN BERDASARKAN UMUR

No	Umur	Frekwensi	Persentase %
1	20 – 29 tahun	6	12 %
2	30 – 39 tahun	15	30 %
3	40 – 49 tahun	24	48 %
4	>50 tahun	5	10 %
	Jumlah	50	100,00%

Sumber : Data Jawaban angket penelitian 2015

Dari tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa di Kantor Camat Percut Sei Tuan, pegawai yang berumur 20 – 29 tahun sebanyak 6 orang (12 %), pegawai yang berumur 30 -39 tahun sebanyak 15 orang (30 %), pegawai yang berumur 40 -49 tahun sebanyak 24 orang (48 %), pegawai yang berumur 50 tahun ke atas sebanyak 5 orang (10 %).

2. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
DISTRIBUSI RESPONDEN BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN

No	Umur	Frekwensi	Persentase %
1	SMA / Sederajat	12	24 %
2	Diploma (D III)	18	36 %
3	Sarjana (S I)	20	40 %
	Jumlah	50	100,00 %

Sumber : Angket Penelitian 2015

Dari tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa di Kantor Camat Percut Sei Tuan yang mendominasi terbanyak yaitu tamatan (S1) sebanyak 20 orang (40 %

), tamatan diploma (D III) sebanyak 18 orang (36 %),, sedangkan yang terendah yaitu SMA / Sederajat sebanyak 12 orang (24 %)

B. Pembahasan / Analisa Data

Melalui Penyebaran angket untuk variabel bebas (X) Kepemimpinan berjumlah 10 pertanyaan dan untuk variabel terikat (Y) Kinerja sebanyak 12 pertanyaan sesuai dengan data yang terkumpul yang akan disajikan dalam bentuk tabel – tabel sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (X) Kepemimpinan

a. Kepemimpinan

TABEL 4.4
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI BAPAK/IBU
BERDISKUSI DENGAN PEGAWAI LAIN UNTUK MEMECAHKAN SUATU
MASALAH DALAM PEKERJAAN

No	Jawaban Responden	Frekwensi	Persentase %
1	Ya	22	44 %
2	Kadang – kadang	21	42 %
3	Tidak	7	14 %
	Jumlah	50	100,00 %

Sumber : Angket Penelitian 2015 Pertanyaan No.1

Dari tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa di Kantor Camat Percut Sei Tuan pegawai atau pegawai pernah berdiskusi dengan pegawai lain yang menjawab ya sebanyak 22 orang (44 %), sedangkan yang kadang-kadang sebanyak 21 orang (42 %), dan tidak pernah mendapatkan penghargaan sebanyak 7 orang (14%).

TABEL 4.5
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI BAPAK/IBU
MEMBERIKAN DUKUNGAN KEPADA REKAN PEGAWAI LAIN

No	Jawaban Responden	Frekwensi	Persentase %
1	Ya	41	82
2	Kadang – kadang	7	14
3	Tidak	2	4
	Jumlah	50	100,00 %

Sumber : Angket Penelitian 2015 Pertanyaan No. 2

Dari tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa di Kantor Camat Percut Sei Tuan memberikan dukungan kepada rekan pegawai lain kerja bapak/ibu agar lebih dapat berprestasi dalam bekerja.

TABEL 4.6
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI BAPAK / IBU
MENDAMAIKAN / MENENGAHI PERBEDAAN PESEPSI DENGAN
PEGAWAI LAIN

No	Jawaban Responden	Frekwensi	Persentase %
1	Ya	14	28
2	Kadang – kadang	20	40
3	Tidak	16	32
	Jumlah	50	100,00 %

Sumber : Angket Penelitian 2015 Pertanyaan No. 3

Dari tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa di Kantor Camat Percut Sei Tuan menengahi perbedaan persepsi dengan pegawai lain atau pegawai dapat menengahi perbedaan persepsi dengan pegawai lain agar lebih dapat berprestasi dalam bekerja.

TABEL 4.7
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI BERKOORDINASI
DAN BEKERJASAMA UNTUK PELAKSANAAN TUGAS-TUGAS
PEKERJAAN DALAM BIDANG YANG SAMA

No	Jawaban Responden	Frekwensi	Persentase %
1	Ya	24	48
2	Kadang – kadang	26	52
3	Tidak	0	0
	Jumlah	50	100,00 %

Sumber : Angket Penelitian 2015 Pertanyaan no.4

Dari tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa di Kantor Camat Percut Sei Tuan pegawai atau pegawai kadang-kadang sering berkoordinasi dan bekerjasama untuk pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan dalam bidang yang sama

TABEL 4.8
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI KOMUNIKASI
ANTARA PEGAWAI DAPAT MELANCARKAN PELAKSANAAN KERJA
YANG DILAKUKAN

No	Jawaban Responden	Frekwensi	Persentase %
1	Ya	29	58
2	Kadang – kadang	20	40
3	Tidak	1	2
	Jumlah	50	100,00 %

Sumber : Angket Penelitian 2015 Pertanyaan no.5

Dari tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa di Kantor Camat Percut Sei Tuan komunikasi antara pegawai dapat melancarkan pelaksanaan kerja yang dilakukan dan

ada beberapa pegawai yang kadang-kadang menjawab bahwa komunikasi antara pimpinan kepada bawahan dapat melancarkan pelaksanaan kerja.

TABEL 4.9
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI SERING
MEMBERIKAN DUKUNGAN DIANTARA PEGAWAI-PEGAWAI LAINNYA

No	Jawaban Responden	Frekwensi	Persentase %
1	Ya	18	36
2	Kadang – kadang	18	36
3	Tidak	14	28
	Jumlah	50	100,00 %

Sumber : Angket Penelitian 2015 Pertanyaan No. 6

Dari tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa di Kantor Camat Percut Sei Tuan pegawaisering memberikan dukungan diantara pegawai-pegawai lainnya dan ada beberapa pegawai yang kadang-kadang menjawab bahwa atasan sering memberi penjelasan pekerjaan atas apa yang diperintahkan kepada bapak / ibu.

TABEL 4.10
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI PERTUKARAN
INFORMASI ANTAR REKAN KERJA SELALU BERKAITAN DENGAN
TUGAS YANG DIBERIKAN

No	Jawaban Responden	Frekwensi	Persentase %
1	Ya	22	44
2	Kadang – kadang	24	48
3	Tidak	4	8
	Jumlah	50	100,00 %

Sumber : Angket Penelitian 2014 Pertanyaan No. 7

Dari tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa di Kantor Camat Percut Sei Tuan dalam melaksanakan tugas pekerjaan, Pertukaran informasi antar rekan kerja selalu berkaitan dengan tugas yang diberikan dan ada beberapa pegawai yang kadang-kadang menjawab bahwa dalam melaksanakan tugas pekerjaan, bapak/ibu mempunyai pengembangan wewenang dan tanggung jawab yang jelas.

TABEL 4.11
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI SELALU PEDULI
TERHADAP SESAMA REKAN KERJA DALAM MENGERJAKAN TUGAS-
TUGAS

No	Jawaban Responden	Frekwensi	Persentase %
1	Ya	35	70
2	Kadang – kadang	13	26
3	Tidak	2	4
	Jumlah	50	100,00 %

Sumber : Angket Penelitian 2015 Pertanyaan No. 8

Dari tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa di Kantor Camat Percut Sei Tuan selalu peduli terhadap sesama rekan kerja dalam mengerjakan tugas-tugas dan ada beberapa pegawai yang kadang-kadang menjawab selalu peduli terhadap sesama rekan kerja dalam mengerjakan tugas-tugas.

TABEL 4.12
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI PERTUKARAN
PENDAPAT ANTAR REKAN KERJA SELALU BERKAITAN DENGAN
TUGAS YANG DIBERIKAN

No	Jawaban Responden	Frekwensi	Persentase %
1	Ya	36	72

2	Kadang – kadang	13	26
3	Tidak	1	2
	Jumlah	50	100,00 %

Sumber : Angket Penelitian 2016 Pertanyaan No. 9

Dari tabel 4.12 di atas dapat diketahui bahwa di Kantor Camat Percut Sei Tuan pertukaran pendapat antar rekan kerja selalu berkaitan dengan tugas yang diberikandan ada beberapa pegawai yang kadang-kadang menjawab pertukaran pendapat antar rekan kerja selalu berkaitan dengan tugas yang diberikan.

TABEL 4.13
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI LINGKUNGAN KERJA
YANG ADA PADA TEMPAT BAPAK/IBU BEKERJA SUDAH SESUAI
DENGAN KEINGINAN YANG DIHARAPKAN

No	Jawaban Responden	Frekwensi	Persentase %
1	Ya	30	60
2	Kadang – kadang	18	36
3	Tidak	2	4
	Jumlah	50	100,00 %

Sumber : Angket Penelitian 2014 Pertanyaan No. 10

Dari tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa di Kantor Camat Percut Sei Tuan lingkungan kerja yang tersedia dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan dan ada beberapa pegawai yang kadang-kadang menjawab lingkungan kerja yang tersedia dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan

2. Variabel Terikat (y) Efektivitass Kerja Pegawai

a. Pencapaian Tujuan

TABEL 4.14
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI DAPAT
MENYELESAIKAN PEKERJAAN SESUAI DENGAN YANG DITUGASKAN

No	Jawaban Responden	Frekwensi	Persentase %
1	Ya	24	48
2	Kadang – kadang	22	44
3	Tidak	4	8
	Jumlah	50	100,00 %

Sumber : Angket Penelitian 2015 Pertanyaan No. 11

Dari tabel 4.16 di atas dapat diketahui bahwa di Kantor Camat Percut Sei Tuan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditugaskan ada beberapa pegawai yang kadang-kadang menjawab dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditugaskan

TABEL 4.15
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENURUT BAPAK/IBU APAKAH
HASIL KERJA ITU SANGAT MENENTUKAN UNTUK KEMAJUAN
INSTANSI ?

No	Jawaban Responden	Frekwensi	Persentase %
1	Ya	40	80
2	Kadang – kadang	9	18
3	Tidak	1	2
	Jumlah	50	100,00 %

Sumber : Angket Penelitian 2015 Pertanyaan No. 12

Dari tabel 4.17 di atas dapat diketahui bahwa di Kantor Camat Percut Sei Tuan hasil kerja itu sangat menentukan untuk kemajuan instansi ada beberapa pegawai yang kadang-kadang menjawab hasil kerja itu sangat menentukan untuk kemajuan instansi

TABEL 4.16
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN APAKAH BAPAK / IBU SERING
MERASA TERBEBANI ATAS TUNTUTAN HASIL PEKERJAAN ?

No	Jawaban Responden	Frekwensi	Persentase %
1	Ya	15	30
2	Kadang – kadang	20	40
3	Tidak	15	30
	Jumlah	50	100,00 %

Sumber : Angket Penelitian 2015 Pertanyaan No. 13

Dari tabel 4.18 di atas dapat diketahui bahwa di Kantor Camat Percut Sei Tuan sering merasa terbebani atas tuntutan hasil pekerjaan ada beberapa pegawai yang kadang-kadang menjawab sering merasa terbebani atas tuntutan hasil pekerjaan

TABEL 4.17
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENURUT BAPAK/IBU APAKAH
PEKERJAAN YANG DILAKUKAN SESUAI DENGAN WAKTU YANG
TELAH DITETAPKAN ?

No	Jawaban Responden	Frekwensi	Persentase %
1	Ya	27	54
2	Kadang – kadang	21	42
3	Tidak	2	4
	Jumlah	50	100,00 %

Sumber : Angket Penelitian 2015 Pertanyaan No. 14

Dari tabel 4.19 di atas dapat diketahui bahwa di Kantor Camat Percut Sei Tuan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan ada beberapa pegawai yang kadang-kadang menjawab pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan

TABEL 4.18
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENURUT BAPAK/IBU APAKAH
DENGAN MENGGUNAKAN WAKTU YANG SEBAIK-BAIKNYA DAPAT
MENINGKATKAN KINERJA?

No	Jawaban Responden	Frekwensi	Persentase %
1	Ya	32	64
2	Kadang – kadang	18	36
3	Tidak	0	0
	Jumlah	50	100,00 %

Sumber : Angket Penelitian 2014 Pertanyaan No. 15

Dari tabel 4.20 di atas dapat diketahui bahwa di Kantor Camat Percut Sei Tuan dengan menggunakan waktu yang sebaik-baiknya dapat meningkatkan Kinerja pegawaidan ada beberapa pegawai yang kadang-kadang menjawab dengan menggunakan waktu yang sebaik-baiknya dapat meningkatkan Kinerja pegawai

TABEL 4.19
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN APAKAH BAPAK / IBU SELAMA
INI SERING MENUNDA-NUNDA TUGAS YANG DIBERIKAN ?

No	Jawaban Responden	Frekwensi	Persentase %
1	Ya	17	34
2	Kadang – kadang	16	32
3	Tidak	17	34
	Jumlah	50	100,00 %

Sumber : Angket Penelitian 2015 Pertanyaan No. 16

Dari tabel 4.21 di atas dapat diketahui bahwa di Kantor Camat Percut Sei Tuan selama pegawai tidak ini sering menunda-nunda tugas yang diberikan dan ada

beberapa pegawai yang kadang-kadang menjawab dengan selama ini sering menunda-nunda tugas yang diberikan

TABEL 4.20

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENURUT BAPAK/IBU APAKAH PEMBAGIAN KERJA YANG ADA SESUAI DENGAN KEMAMPUAN BAPAK/IBU ?

No	Jawaban Responden	Frekwensi	Persentase %
1	Ya	22	44
2	Kadang – kadang	23	46
3	Tidak	5	10
	Jumlah	50	100,00 %

Sumber : Angket Penelitian 2015 Pertanyaan No. 17

Dari tabel 4.22 di atas dapat diketahui bahwa di Kantor Camat Percut Sei Tuan pembagian kerja yang ada sesuai dengan kemampuan dan ada beberapa pegawai yang kadang-kadang menjawab pembagian kerja yang ada sesuai dengan kemampuan

TABEL 4.21

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN APAKAH PEMBAGIAN KERJA DAPAT MEMAKSIMALKAN PEKERJAAN BAPAK/IBU ?

No	Jawaban Responden	Frekwensi	Persentase %
1	Ya	35	70
2	Kadang – kadang	13	26
3	Tidak	2	4
	Jumlah	50	100,00 %

Sumber : Angket Penelitian 2015 Pertanyaan No. 18

Dari tabel 4.23 di atas dapat diketahui bahwa di Kantor Camat Percut Sei

Tuan pembagian kerja dapat memaksimalkan pekerjaanda ada beberapa pegawai yang kadang-kadang menjawab pembagian kerja dapat memaksimalkan pekerjaan.

TABEL 4.22
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN APAKAH BAPAK / IBU MAMPU MENERJAKAN TUGAS SESUAI DENGAN APA YANG DIHARAPKAN

No	Jawaban Responden	Frekwensi	Persentase %
1	Ya	33	66
2	Kadang – kadang	16	32
3	Tidak	1	2
	Jumlah	50	100,00 %

Sumber : Angket Penelitian 2014 Pertanyaan No. 19

Dari tabel 4.24 di atas dapat diketahui bahwa di Kantor Camat Percut Sei

Tuan mampu mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang diharapkandan ada beberapa pegawai yang kadang-kadang menjawab mampu mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang diharapkan

TABEL 4.23
DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN APAKAH DALAM MELAKSANAKAN PEKERJAAN BAPAK/IBU SELALU MENERJAKANNYA DENGAN PENUH SEMANGAT ?

No	Jawaban Responden	Frekwensi	Persentase %
1	Ya	34	68
2	Kadang – kadang	14	28

3	Tidak	2	4
	Jumlah	50	100,00 %

Sumber : Angket Penelitian 2015 Pertanyaan No. 20

Dari tabel 4.25 di atas dapat diketahui bahwa di Kantor Camat Percut Sei Tuan melaksanakan pekerjaan bapak/ibu selalu mengerjakannya dengan penuh semangat dan ada beberapa pegawai yang kadang-kadang menjawab melaksanakan pekerjaan bapak/ibu selalu mengerjakannya dengan penuh semangat.

B. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian diawali dengan memberikan penilaian terhadap jawaban responden sesuai dengan pernyataan yang diberikan penulis. Jadi dari penilaian penulis akan memberikan data dalam bentuk kuantitatif dari setiap variabelnya.

TABEL 4.24
DISTRIBUSI TABULASI NILAI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP
VARIABEL X (KEPEMIMPINAN)

No Res.	No Pertanyaan										Jlh
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	27
2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	22
3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	2	25
4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	27
5	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	26
6	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	27
7	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	27
8	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	27

9	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	23
10	1	2	1	2	3	2	2	3	3	3	22
11	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	28
12	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	26
13	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	25
14	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	27
15	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	25
16	1	3	1	2	3	3	3	3	2	1	22
17	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	28
18	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	27
19	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	26
20	1	3	1	3	3	2	3	3	2	3	24
21	1	3	1	3	2	3	2	1	3	3	22
22	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	25
23	1	3	1	2	3	2	2	3	3	2	22
24	1	3	1	2	3	2	3	2	3	2	22
25	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	26
26	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	27
27	1	1	1	2	3	3	2	3	3	3	22
28	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	25
29	2	3	2	2	2	1	2	3	3	2	22
30	3	3	1	3	1	1	1	3	1	2	19
31	2	3	2	2	3	1	2	2	3	3	23

32	3	3	1	3	3	1	3	3	3	2	25
33	2	2	1	3	2	1	3	2	3	3	22
34	2	3	1	3	3	1	2	3	2	3	23
35	2	3	1	3	2	1	3	3	3	3	24
36	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	26
37	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	26
38	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	26
39	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	24
40	2	3	1	3	3	1	3	3	2	1	22

Sambungan Tabel 4.24

41	3	3	2	3	2	1	3	2	2	3	24
42	2	1	2	3	3	1	2	3	3	3	23
43	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	23
44	3	3	2	2	3	1	2	3	3	3	25
45	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	25
46	2	3	1	2	3	3	2	1	3	3	23
47	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	23
48	2	3	1	2	3	2	3	2	3	3	24
49	2	3	1	2	3	2	3	3	2	3	24
50	2	3	2	2	3	1	2	3	3	3	24

$$\sum x = 1222$$

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai jawaban yang tertinggi adalah 28 dan nilai jawab terendah adalah 19. Nilai-nilai tersebut dipergunakan untuk mengklarifikasi data dengan mencari jangkauan (R) terlebih dahulu.

Adapaun formula untuk mencari jangkauan (R) adalah sebagai berikut :

R = nilai tertinggi-nilai terendah

R = 28-19

R = 9

Setelah jangkauan (R) diketahui, maka dapat dicari rentang data (I) dengan rumus sebagai berikut :

$$I = \frac{R}{\text{jarak interval}}$$

$$I = \frac{9}{3}$$

I = 3

Setelah jangkauan (R) dan rentang data (I) diketahui, maka dapat dipergunakan untuk membatasi kategori yang diinginkan seperti tinggi, sedang dan rendah.

Tabel 4.25
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Bebas (x)
kepemimpinan partisipatif

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
1	Tinggi	26-28	17	34%
2	Sedang	23-25	17	34%
3	Rendah	≤ 22	16	32%
Jumlah			50	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari seluruh responden yang menyatakan kepemimpinan partisipatif sebanyak 17 orang atau 34%, yang menyatakan dalam kategori sedang sebanyak 17 orang atau 34% dan yang menyatakan rendah sebanyak 16 orang atau 32%. Dengan demikian dapat diketahui

bahwa kepemimpinan partisipatif berada dalam kategori tinggi yaitu 34%. Artinya 34% responden sudah memahami apa yang dimaksud dengan kepemimpinan partisipatif.

Tabel 4.26
DISTRIBUSI TABULASI NILAI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP
VARIABEL Y (KINERJA)

No Res.	No Pertanyaan										Jlh
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(14)
1	2	3	2	2	3	1	2	2	3	3	23
2	3	3	1	3	3	1	3	3	3	2	25
3	2	2	1	3	2	1	3	2	3	3	22
4	2	3	1	3	3	1	2	3	2	3	23
5	2	3	1	3	2	1	3	3	3	3	24
6	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	26
7	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	26
8	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	26
9	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	24
10	2	3	1	3	3	1	3	3	2	1	22
11	3	3	2	3	2	1	3	2	2	3	24

Sambungan Tabel 4.26

12	2	1	2	3	3	1	2	3	3	3	23
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

13	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	23
14	3	3	2	2	3	1	2	3	3	3	25
15	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	25
16	2	3	1	2	3	3	2	1	3	3	23
17	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	23
18	2	3	1	2	3	2	3	2	3	3	24
19	2	3	1	2	3	2	3	3	2	3	24
20	2	3	2	2	3	1	2	3	3	3	24
21	2	3	1	2	3	1	1	3	2	3	21
22	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	25
23	3	2	1	3	2	3	2	3	3	3	25
24	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	24
25	2	3	2	3	3	1	3	3	3	2	25
26	3	3	1	3	3	1	2	3	3	3	25
27	2	3	1	2	3	1	1	1	1	3	18
28	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	25
29	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	26
30	3	3	3	1	3	3	2	3	2	3	26
31	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	27
32	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	22
33	3	3	3	3	2	1	2	3	3	2	25
34	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	27
35	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	26

36	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	27
37	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	27
38	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	27
39	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	23
40	1	2	1	2	3	2	2	3	3	3	22
41	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	28
42	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	26
43	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	25
44	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	27
45	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	25
46	1	3	1	2	3	3	3	3	2	1	22
47	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	28
48	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	27
49	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	26
50	1	3	1	3	3	2	3	3	2	3	24
$\sum x$ 1230											

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai jawaban yang tertinggi adalah 28 dan nilai jawab terendah adalah 18. Nilai-nilai tersebut dipergunakan untuk mengklarifikasi data dengan mencari jangkauan (R) terlebih dahulu.

Adapaun formula untuk mencari jangkauan (R) adalah sebagai berikut :

R = nilai tertinggi-nilai terendah

R = 28-18

$$R = 10$$

Setelah jangkauan (R) diketahui, maka dapat dicari rentang data (I) dengan rumus sebagai berikut :

$$I = \frac{R}{\text{jarak interval}}$$

$$I = \frac{10}{3}$$

$$I = 3,33 \sim 3$$

Setelah jangkauan (R) dan rentang data (I) diketahui, maka dapat dipergunakan untuk membatasi kategori yang diinginkan seperti tinggi, sedang dan rendah.

Tabel 4.27

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Bebas (Y) Kinerja

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
1	Tinggi	26-28	28	56%
2	Sedang	23-25	21	42%
3	Rendah	≤ 22	1	2%
Jumlah			50	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari seluruh responden yang menyatakan kepemimpinan partisipatif sebanyak 28 orang atau 56%, yang menyatakan dalam kategori sedang sebanyak 21 orang atau 42% dan yang menyatakan rendah sebanyak 1 orang atau 2%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa kinerja berada dalam kategori tinggi yaitu 56%. Artinya 56% responden sudah memahami apa yang dimaksud dengan kinerja.

Tabel 4.28

DISTRIBUSI PERHITUNGAN KOEFISIENSI KORELASI ANTARA VARIABEL X (KEPEMIMPINAN) DENGAN VARIABEL Y (KINERJA)

No. Resp	Y	X	XY	X ²	Y ²
1	23	27	621	729	529

2	25	22	550	484	625
3	22	25	550	625	484
4	23	27	621	729	529
5	24	26	624	676	576
6	26	27	702	729	676
7	26	27	702	729	676
8	26	27	702	729	676
9	24	23	552	529	576
10	22	22	484	484	484
11	24	28	672	784	576
12	23	26	598	676	529
13	23	25	575	625	529
14	25	27	675	729	625
15	25	25	625	625	625
16	23	22	506	484	529
17	23	28	644	784	529
18	24	27	648	729	576
19	24	26	624	676	576
20	24	24	576	576	576
21	21	22	462	484	441
22	25	25	625	625	625
23	25	22	550	484	625
24	24	22	528	484	576

25	25	26	650	676	625
----	----	----	-----	-----	-----

Sambungan Tabel 4.28

26	25	27	675	729	625
27	18	22	396	484	324
28	25	25	625	625	625
29	26	22	572	484	676
30	26	19	494	361	676
31	27	23	621	529	729
32	22	25	550	625	484
33	25	22	550	484	625
34	27	23	621	529	729
35	26	24	624	576	676
36	27	26	702	676	729
37	27	26	702	676	729
38	27	26	702	676	729
39	23	24	552	576	529
40	22	22	484	484	484
41	28	24	672	576	784
42	26	23	598	529	676
43	25	23	575	529	625
44	27	25	675	625	729
45	25	25	625	625	625
46	22	23	506	529	484

47	28	23	644	529	784
48	27	24	648	576	729
49	26	24	624	576	676
50	24	24	576	576	576
Σ	$\Sigma Y=1230$	$\Sigma X=1222$	$\Sigma XY=30079$	$\Sigma X^2=30068$	$\Sigma Y^2=30450$

1. Uji Korelasi Product Moment

Berdasarkan tabel 4.28. diatas diperoleh nilai-nilai sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 n &= 50 \\
 x &= 1222 \\
 y &= 1230 \\
 x^2 &= 30068 \\
 y^2 &= 30450 \\
 xy &= 30079
 \end{aligned}$$

Selanjutnya nilai-nilai tersebut dimasukkan kedalam rumus korelasi product moment untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dan variabel terikat terbih dahulu dicari nilai r_{xy} sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{n \Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{\{n \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\} \{n \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}} \\
 r_{xy} &= \frac{n \Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{\{n \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\} \{n \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}} \\
 r_{xy} &= \frac{50.30079 - (1222)(1230)}{\sqrt{\{50.30068 - (1222)^2\} \{50.30450 - (1230)^2\}}} \\
 r_{xy} &= \frac{1503950 - 1503060}{\sqrt{(1503400 - 1493284)(1522500 - 1512900)}}
 \end{aligned}$$

$$r_{xy} = \frac{890}{\sqrt{(10116)(9600)}}$$

$$r_{xy} = \frac{890}{\sqrt{97113600}}$$

$$r_{xy} = \frac{890}{9854,6233}$$

$$r_{xy} = 0,312$$

$$r \text{ hitung} = 0,312$$

$$r \text{ tabel} = 0,2787$$

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil r hitung 0.312, maka bila dihubungkan r dengan r tabel lebih dahulu dicari r tabel, dimana r tabel taraf kepercayaan 95% dengan n=50 adalah 0.2787 pada taraf signifikan 5% dengan demikian nilai rxy hitung lebih kecil dari r tabel product moment yaitu $0.312 > 0.2787$. Maka dari itu hipotesis alternatif diterima, yakni semakin baik kepemimpinan partisipatif dilakukan maka semakin baik kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Camat Percut Sei Tuan

Dari hitungan diatas diperoleh nilai sebesar 0,312. untuk mengetahui seberapa kuat hubungan variabel x terhadap variabel y maka digunakan interpretasi koefisien product moment pada tabel berikut ini :

Tabel 4.29

Interval Koefisien

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Sangat rendah
0.20-0.399	rendah
0.40-0.599	sedang

0.60-0.799	kuat
0.80-1.00	Sangat kuat

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkatan korelasi antara varibael bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dan nilai $r_{xy} = 0,312$ berada pada interval 0.20-0.399, berarti hubungan kedua variabel berada pada kategori (tingkat hubungan) rendah. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif dalam meningkatkan kinerja berada pada interprestasi rendah..

2. Uji Signifikan

Untuk menguji signifikan hubungan yaitu apakah hubungan yang ditemukan itu berlaku untuk sampel yang berjumlah 50 orang. Maka perlu diuji signifikansinya dengan uji Z

$$z = \frac{r}{\sqrt{\frac{n-1}{n^2-1}}} \Rightarrow r = \frac{z}{\sqrt{\frac{n-1}{n^2-1}}}$$

$$r = \frac{1.96}{\sqrt{50-1}}$$

$$r = \frac{1.96}{\sqrt{49}}$$

$$r = \frac{1.96}{7}$$

$$r = 0.28$$

Dari perhitungan diatas, dapat disimpulkan bahwa $r_{xy} > r$ atau dengan nilai jumlah $0,28 > 0,044$ berarti korelasi variabel bebas (X) kepemimpinan partisipatif dengan variabel terikat (Y) kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Camat Percut Sei Tuan yaitu ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Camat Percut Sei Tuan.

3. Uji Determinasi

Berikut adalah uji determinasi yang kegunaannya untuk mengetahui berapa besar persentase pengaruh variabel bebas (X) pelyanan prima terhadap variabel (Y) Kinerja, dalam perhitungan sebelumnya diperoleh hasil perhitungan $r_{xy}=0,090$, maka perhitungan adalah sebagai berikut :

$$D = (r)^2 \times 100\%$$

$$D = (0,312)^2 \times 100\%$$

$$D = 0,097 \times 100\%$$

$$D = 9,73\%$$

Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui nilai uji determinasi adalah 9,73% sehingga besarnya kepemimpinan partisipatif dalam meningkatkan Kinerja adalah 9,73% sedangkan sisanya 90,26% disebabkan oleh faktor-faktor lain.

4. Regresi Sederhana

Adapun kegunaan dari uji regresi linier adalah untuk menentukan pengaruh perubahan variabel bebas (X) hasil kepemimpinan partisipatif terhadap variabel (Y) kinerja pegawai secara teoritis terdapat hubungan fungsional, berikut perhitungan regresi linier :

$$y = a + b(x)$$

Berdasarkan rumus tersebut maka dapat ditentukan dahulu nilai a dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum y)(x^2) - (\sum x)(xy)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{(885)(25147) - (853)(26363)}{30.25147 - (885)^2}$$

$$a = \frac{22255095 - 22487639}{754410 - 783225}$$

$$a = \frac{-2325444}{-28815}$$

$$a = 80.70$$

Dan selanjutnya adalah mencari nilai b dengan rumus sebagai berikut :

$$b = \frac{n(\sum xy)(x^2) - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{50(26363) - (853)(885)}{30.25147 - (853)^2}$$

$$b = \frac{790890 - 754905}{754410 - 727609}$$

$$b = \frac{35985}{26801}$$

$$b = 1.34$$

Setelah ini a dan b diketahui maka persamaan matematis regresi linier variabel (X) peranan motivasi terhadap variabel (Y) efektivitas kerja pegawai sebagai berikut :

$$y = a + b(x)$$

$$y = 80.70 + 1.34$$

Berdasarkan pada distribusi responden diketahui nilai tertinggi pada variabel (X) nilai tertinggi adalah 40 dan nilai terendah adalah 31 dengan demikian kecenderungan variabel y dapat diketahui dengan cara sebagai berikut :

Variabel (X) nilai tertinggi :

$$y = 80.70 + 1.34 (28)$$

$$y = 80.70 + 37.52$$

$$y = 118.22$$

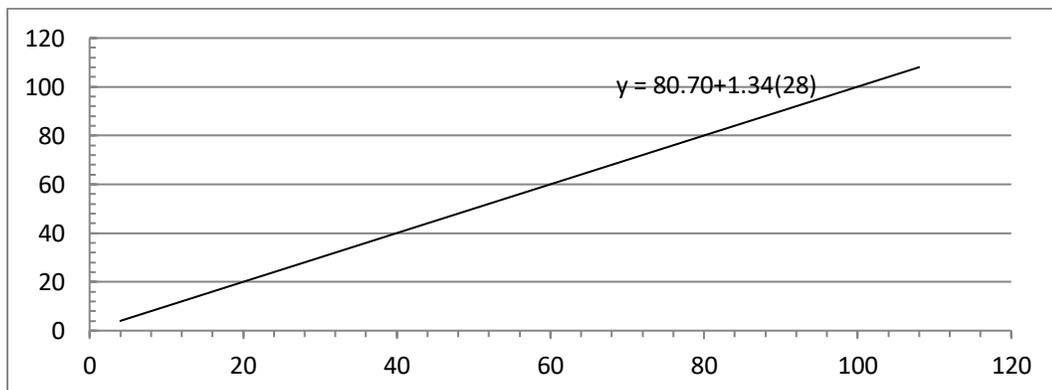
Variabel (X) terendah

$$y = 80.70 + 1.34 (19)$$

$$y = 80.70 + 25.46$$

$$y = 106.16$$

Gambar 4.1
GRAFIK GARIS REGRESI LINIER SEDERHANA



Setelah harga a diketahui yaitu 80.70 dan $b = 1.34$ dengan demikian berdasarkan gambar di atas tingkat pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai negeri sipil adalah $Y = 80.70 + 1.34 (x)$. dari grafik di atas regresi linier di atas, menunjukkan bahwa kenaikan variabel (X) dari 31 ke 41 akan memberikan pengaruh pada variabel (Y) dengan peningkatan dari 106.16 ke 118.22.

BAB V

PENUTUP

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan mulai dari Bab I sampai dengan Bab V dalam penelitian ini. Banyak hal yang ditemukan oleh peneliti baik berupa masalah-masalah teoritis yang berkaitan dengan judul yang diteliti maupun dari kesimpulan hasil pengolahan data di Kantor Camat Percut Sei Tuan adalah sebagai berikut :

A. Kesimpulan

1. Dengan demikian dapat diketahui bahwa kepemimpinan partisipatif berada dalam kategori tinggi yaitu 34%. Artinya 34% responden sudah memahami apa yang dimaksud dengan kepemimpinan partisipatif
2. Dapat diketahui bahwa kinerja berada dalam kategori tinggi yaitu 56%. Artinya 56% responden sudah memahami apa yang dimaksud dengan kinerja.
3. Dari hasil perhitungan diperoleh hasil r hitung 0.312, maka bila dihubungkan r dengan r tabel lebih dahulu dicari r tabel, dimana r tabel taraf kepercayaan 95% dengan $n=50$ adalah 0.2787 pada taraf signifikan 5% dengan demikian nilai r_{xy} hitung lebih kecil dari r tabel product moment yaitu $0.312 > 0.2787$. Maka dari itu hipotesis alternatif diterima, yakni semakin baik kepemimpinan partisipatif dilakukan maka semakin baik kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Camat Percut Sei Tuan.

B.Saran

Dari hasil analisa yang telah dikemukakan, disini penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Dalam komunikasi hendaknya pegawai benar-benar memakluminya dengan baik dengan kebutuhan dan keinginan dari pegawai, sehingga melahirkan pegawai yang berwawasan luas melalui sikap mental dan semangat pengabdian yang tinggi
2. Pegawai dalam memberikan berkomunikasi, agar lebih efektif sehingga pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh pegawai berorientasi pada kualitas.
3. Untuk dapat meningkatkan Kinerja di Kantor Camat Percut Sei Tuan hendaknya dilakukan suatu Kepemimpinan yang lebih terhadap pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sehingga dalam keseharian pegawai tidak terlalu santai dan tidak mencampur adukkan maslaah pribadi dengan masalah kantor yang dapat menyebabkan kurangnya Kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Arep, Ishak & Hendri Tanjung, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: Universitas Trisakti, 2002., *Manajemen Motivasi*, Jakarta: Gramedia, 2003.

Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Bandung: Rineka Cipta, 2004.

Cahayani, Ati, *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*, Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2003.

Hadari, Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta: UGM Press, 2003.

Ingham, Gavin, *Worklife memotivasi orang*, edisi terjemahan. Jakarta: Erlangga, 2006.

Kotler, Philip & Keller Kevin Lane. *Manajemen Pemasaran. Edisi Ketiga Belas. Jilid 1*. Jakarta: Penerbit Erlangga. 2009

KSU Syariah An Nur Tawangsari Sukoharjo). Jurnal Manajemen Setyani Sri Haryanti & Ida Dwi Hastuti. (2011). “ Pengaruh Kualitas dan Bauran Pemasaran Terhadap Loyalitas Nasabah dengan Pelanggan sebagai Variabel Intervening. “(Studi pada Pemasaran. Diakses pada 20 Mei 2012

Kumorotomo, Wahyudi, *Etika Administrasi Negara*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009.

Lupiyoadi, Rambat dan Hamdani.A.. *Manajemen Pemasaran Jasa*, Jakarta: Salemba Empat. 2006

Sigit, Soehardi, *Esensi Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: BPFE UST Yogyakarta, 2003.

Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES, 2008.

Sudarwan, Dani, *Motivasi, Kepemimpinan dan Aktivitas Kelompok*,. Jakarta: Rineka Cipta, 2004.

Sugiono, *Metodologi Penelitian Administratif*, Bandung: Alfabeta, 2006. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2008.

Sulistiyani, Ambar T & Rosidah, *Manajemen Sumberdaya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.

Supardi, Syaiful Anwar, *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: UII Press, 2002.

Syafrudin, et al. (2011). *Manajemen Mutu Pelayanan*. Jakarta: PenerbitTrans Info Media Jakarta

Tangkilisan, Hessel Nogi S, *Manajemen Publik*, Jakarta: Grasindo, 2005.

Tjiptono, Fandy.(2008). *Strategi Pemasaran*, Edisi III, Yogyakarta: Andi

ANGKET PENELITIAN

I. Petunjuk Pengisian

1. Angket ini ditunjukkan untuk kepentingan ilmu pengetahuan dan tidak ada maksud terselubung.
2. Berikan tanda silang (X) pada jawaban a, b, dan c yang tersedia sesuai dengan keadaan Bapak / ibu atas pertanyaan yang di ajukan.
3. Atas kesediaan dan partisipasi Bapak / ibu, peneliti mengucapkan banyak terima kasih.

II. Identifikasi Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Umur :
4. Pendidikan :
5. Pangkat dan golongan :
6. Jabatan saat ini :
7. Pendidikan, latihan kedinasan yang pernah di ikuti selama 3 tahun terakhir :
 - a.
 - b.
 - c.
 - d.

III. DAFTAR PERTANYAAN

Kepemimpinan

1. Apakah Bapak/Ibu dalam pengurusan Persyaratan pengurusan sertipikat tidak memberatkan?
 - a. Ya
 - b. Kadang – kadang, ada
 - c. Tidak ada
2. Apakah Bapak/Ibu memberikan pelayanan yang baik?
 - a. Ya
 - b. Kadang – kadang
 - c. Tidak
3. Apakah dalam Penyelesaian masalah tidak berpihak kepada orang yang khusus ?
 - a. Ya
 - b. Kadang – kadang
 - c. Tidak sesuai
4. Apakah Penyelesaian proses pengurusan tepat waktu ?
 - a. Ya
 - b. Kadang – kadang
 - c. Tidak sesuai
5. Apakah Petugas selalu memenuhi janjinya ?
 - a. Ya, sudah
 - b. Kadang – kadang
 - c. Tidak
6. Apakah Mengetahui jelas siapa petugas yang akan dihadapi ?
 - a. Mengetahui
 - b. Kadang – kadang
 - c. Tidak
7. Apakah Ada Fasilitas seperti area parkir dan toilet yang berfungsi dengan baik ?
 - a. Ya, ada

- b. Kadang – kadang
 - c. Tidak
8. Apakah Petugas selalu ada di tempat ?
- a. Selalu
 - b. Kadang – kadang
 - c. Tidak

Kinerja

9. Apakah Bapak/Ibu mampu menangani beban pekerjaan sebagaimana yang ditugaskan ?
- a. mampu
 - b. Kadang – kadang
 - c. Tidak
10. Apakah hasil kerja Bapak/Ibu sesuai dengan kualitas yang telah ditentukan oleh pimpinan ?
- a. Ya, sesuai
 - b. Kadang – kadang
 - c. Tidak sesuai
11. Apakah Bapak/Ibu dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu ?
- a. Ya, dapat
 - b. Kadang – kadang
 - c. Tidak dapat
12. Apakah Bapak/Ibu mampu membagi waktu dari setiap pekerjaan ?
- a. Ya mampu
 - b. Kadang – kadang
 - c. Tidak mampu
13. Apakah Bapak/Ibu memiliki tingkat kemampuan tugas yang tinggi dalam melakukan sebuah pekerjaan ?
- a. Ya

- b. Kadang – kadang
 - c. Tidak
14. Apakah Bapak/Ibu suka menunda-nunda pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan ?
- a. Ya
 - b. Kadang – kadang, dapat
 - c. Tidak
15. Apakah Bapak/Ibu mampu bekerja sama dengan rekan kerja ?
- a. Ya
 - b. Kadang – kadang
 - c. Tidak dapat
16. Apakah Bapak/Ibu terbuka pada pendapat orang lain ?
- a. Ya
 - b. Kadang – kadang
 - c. Tidak



Unggul, Cerdas & Terpercaya
menjawab surat ini agar disebutkan
nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: rektor@umsu.ac.id

PERMOHONAN-PERSETUJUAN
JUDUL SKRIPSI

Sk-1

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Ketua Jurusan

Medan, 30-07-2019



**PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG
KECAMATAN PERCUT SEI TUAN
T E M B U N G**

ALAMAT : JALAN BESAR TEMBUNG NO. 22 PERCUT SEI TUAN TELP. (061) 7380008

Percut Sei Tuan, 03 Oktober 2019

Nomor : 070/2376
Sifat : -
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian Mahasiswa

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di-

Tempat



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjabah surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

**SURAT PENETAPAN JUDUL SKRIPSI
DAN PEMBIMBING**
Nomor : 10.147/SK/IL.3-AU/UMSU-03/F/2019

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara berdasarkan Surat Keputusan Dekan FISIP UMSU Nomor 975/SK/IL.3/F/2018 tanggal 15 Rabiul Awwal 1440 H/ 23 November 2018 M dan Rekomendasi Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik tertanggal **30 Juli 2019** dengan ini menetapkan judul skripsi dan pembimbing penulisan



Unggul, Cerdas & Terpercaya
Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: rektor@umsu.ac.id

Sk-3

PERMOHONAN
SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Kepada Yth.
Bapak Dekan FISIP UMSU
di

Medan,20.19

No.	Nama Mahasiswa Penyaji	Nomor Pokok Mahasiswa
1	RIZA WAHYUDI NAPTUPULU	1403100196
2	MARADINGIN SIREGAR	1403100072
3	ARDIANSYAH PUTRA	1503100043
4	FANI AZRIAN	1503100123
5	DARWIN	1403100200-P



Ushiqul, Cordas & Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: rektor@umsu.ac.id

Sk-5

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama lengkap : **DARWIN**
N P M : **1403100200-P**
Jurusan : **IAP**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Camat Terhadap**



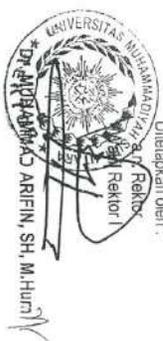
UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

No.	Nama Mahasiswa	Nomor Pokok Mahasiswa	
1	DINDA PUSPA RINY <i>[Signature]</i>	1503100132	IDA M
2	AYU RAMADANI <i>[Signature]</i>	1503100011	Drs. R
3	ALQOBIIDHA YASINTA <i>[Signature]</i>	1503100137	NALL M.Pd
4	DARWIN <i>[Signature]</i>	1403102200-P	NALL M.Pd
5	ASWIN <i>[Signature]</i>	1503100010	Drs. R

Notulis Sidang :

1.

Dilakukan oleh :


Dr. M. Purnama Arifin, SH, M.Hum
Rektor I