

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KHARISMATIK TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR PELAYANAN PERIZINAN TERPADU
DAN PENANAMAN MODAL (KP2TPM)
KABUPATEN SERDANG BEDAGAI**

SKRIPSI

Oleh :
ERVI MARLINA HASIBUAN
NPM : 1303100184

**Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Konsentrasi Administrasi Pembangunan**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

PERNYATAAN



Dengan ini saya, Ervi Marlina Hasibuan. NPM. 1303100184, menyatakan dengan sungguh-sungguh :

1. Saya menyadari bahwa memalsukan karya ilmiah dalam segala bentuk yang dilarang oleh undang-undang, termasuk karya ilmiah oleh orang lain dengan suatu imbalan, memplagiat atau menjiplak serta mengambil karya ilmiah orang lain adalah tindakan kejahatan yang harus dihukum menurut undang-undang yang berlaku.
2. Bahwa skripsi ini adalah hasil karya dan tulisan saya sendiri, bukan karya orang lain atau karya plagiat serta karya jiplakan orang lain.
3. Bahwa didalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bila kemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, saya bersedia tanpa mengajukan banding menerima sanksi :

1. Skripsi saya ini beserta nilai-nilai hasil ujian skripsi saya dibatalkan.
2. Pencabutan kembali gelar kesarjanaan yang telah saya peroleh, serta pembatalan dan penarikan ijazah sarjana dan transkrip nilai yang telah saya terima.

Medan, 13 April 2017
Yang menyatakan

Ervi Marlina Hasibuan

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN KHARISMA TIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PELAYANAN PERIZINAN TERPADU DAN PENANAMAN MODAL(KP2TPM) KABUPATEN SERDANG BEDAGAI

ERVI MARLINA HASIBUAN
NPM. 1303100148

Kepemimpinan Kharismatik merupakan pemodelan yang dimiliki menyangkut lebih dari sekedar imitasi terhadap perilaku pemimpin. Pemimpin dapat mempengaruhi para pegawai dalam menjalankan tugas-tugas. Termasuk diantaranya kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Kinerja Pegawai merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang, dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang diinginkan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu pemerintahan. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk membuat Skripsi berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu dan Penanaman Modal (KP2TPM) Kabupaten Serdang Bedagai”.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Seberapa Besar Pengaruh Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu dan Penanaman Modal (KP2TPM) Kabupaten Serdang Bedagai”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Seberapa Besar Pengaruh Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu dan Penanaman Modal (KP2TPM) Kabupaten Serdang Bedagai. Sedangkan manfaat penelitian adalah memberi kesempatan pada penulis untuk mengaplikasikan ilmu dan teori yang dipelajari selama ini.

Metode ini menggunakan metode deskriptif dengan analisis kuantitatif. Populasi penelitian ini semua pegawai yang ada pada Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu dan Penanaman Modal (KP2TPM) Kabupaten Serdang Bedagai yaitu berjumlah 35 orang, yang menjadi sampel yaitu keseluruhan jumlah populasi.

Hasil penelitian terbukti bahwa dilihat dari tingkat korelasi antara variabel(X) dengan variabel(Y) berada pada tingkat korelasi sedang, yaitu 0,40 - 0,599 dari hasil perhitungan tersebut menghasilkan $r_{xy} = 0.523$. Dengan melihat r tabel N = 35 taraf signifikan 5% nilai r tabel adalah 0.334. Maka dari itu pengujian hipotesis diterima yaitu ada pengaruh variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Uji signifikan menggunakan tabel t menemukan hasil hitung 3,525. Maka dari hasil tersebut membuktikan ada pengaruh signifikan antara variabel(X) dengan variabel(Y). Uji determinasi diperoleh dari besarnya persentase variabel (X) terhadap variabel (Y) 27,4%, sementara sisanya 72,6% adalah dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Untuk mengetahui hubungan linier kedua variabel yang terjadi dapat diketahui dengan menggunakan uji regresi linier yaitu dengan hasil 21,92 untuk skor nilai tertinggi, dan 17,18 untuk skor terendah.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas limpahan dan karunia-Nya yang telah memberikan kepada umat manusia, salah satunya adalah keberhasilan dan kesuksesan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, shalawat beriring salam juga penulis hadiahkan kepada Nabi besar Muhammad Saw, yang telah membawa kabar tentang pentingnya ilmu di dunia dan di akhirat kelak.

Skripsi ini di tulis untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih gelar sarjana Jurusan Ilmu Administrasi Negara di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumantera Utara Medan. Sebagai bentuk aplikasi teori yang selama ini di dapatkan melalui proses perkuliahan yang di laksanakan.

Skripsi ini berjudul : **“PENGARUH KEPEMIMPINAN KHARISMATIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PELAYANAN PERIZINAN TERPADU DAN PENANAMAN MODAL (KP2TPM) KABUPATEN SERDANG BEDAGAI”**

Dalam proses penulisan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, sudah selayaknya segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih yang tulus kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu, kepada yang terhormat :

1. Teristimewa kepada kedua orang tua saya yaitu ayahanda Jago Hasibuan dan ibunda tercinta Marizen Siregar, yang senantiasa membimbing dan memberikan dukungan baik moril, dorongan, motivasi dan do’a restu maupun materi kepada penulis selama penulis menjalani perkuliahan sampai penulis menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Drs. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Drs. Tasrif Syam, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Nalil Khairiah, S.IP, M.Pd selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ananda Mahardika selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan sekaligus yang sudah memberikan sebagian waktu, pikiran dan tenaganya untuk membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Dr. H. Hidayah Dalimunte, M.Si selaku pembimbing I penulis yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengajari penulis mengenai penulisan skripsi.
7. Bapak Rafdinal, S.Sos., M.AP selaku pembimbing II yang dengan penuh kearifan membimbing serta mengarahkan penulisan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dan seluruh staff pegawai biro yang penulis hormati. Terima kasih banyak karena telah membagikan ilmunya dan juga telah memberikan bimbingan studi serta pelayanan yang sebaik-baiknya, sehingga penulis bisa menyelesaikan studi di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Radianto, SP.MMA beserta jajarannya yg telah mengizinkan penulis untuk penelitian di kantor Bupati Kabupaten Padang Lawas.
10. Kepada abangda Arpin Hasibuan dan Muhammad Yunus Hasibuan yang telah mendukung dan juga memberikan arahan kepada penulis selama menjalani perkuliahan.
11. Kepada My Sister's Asmidar Hasibuan, Masnibah Hasibuan dan Linda Sari Hasibuan yang begitu peduli kepada penulis untuk penyelesaian skripsi ini.
12. Kepada Muhammad Ali Hasian Dongoran yang dengan setia dan sabar mendukung serta memotivasi penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

13. Kepada My Best Jurriyati Khaira, Kiki Larasandi, Rosipa Aini Lubis, Faisal Anas yang telah memberikan pelajaran berharga kepada penulis apa itu artinya perjuangan, proses, hasil dan telah banyak membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
14. Kepada adik-adikku Herlina Sari Dongoran, Marlan Aniska Hasbuan, Feby Amelia, dan Meycan Sandy Saputri Siregar yang telah banyak memberikan motivasi kepada penulis.
15. Kepada teman-teman seperjuangan khususnya Jurusan Ilmu Administrasi Negara yang tidak bisa penulis sebutkan serta uraikan namanya satu persatu secara detail, penulis mengucapkan banyak terima kasih telah membantu penulis dalam poses penulisan skiripsi ini.

Seiring do'a dan ucapan terima kasih, semoga Allah SWT membalas segala kebaikan kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dan kepada penulis semoga diberikan kekuatan berfikir serta wawasan yang semakin luas yang telah menyelesaikan tugasnya baik perkuliahan maupun skripsi.

Penulis menyadari apa yang terkandung dalam skripsi ini, tidak luput dari kekurangan dan kelemahan baik dari segi teknis, redaksi maupun materinya. Seiring dengan hal itu saran dan nasehat yang bersifat membangun masih sangat penulis harapkan.

Medan, 13 April 2017

Penulis

ERVIMARLINA HASIBUAN
1303100184

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	4
D. Sistematika Penulisan.....	6
BAB II : URAIAN TEORITIS.....	7
A. Kepemimpinan.....	7
1. Pengertian Kepemimpinan.....	7
2. Kepemimpinan Kharismatik.....	9
3. Cirri-ciri Pemimpin.....	14
4. Pungsi Kepemimpinan.....	15
B. Kinerja	21
1. Pengertian Kinerja.....	21
2. Fakto-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	24
3. Karakteristik Kinerja Pegawai.....	28
C. Pengaruh Hubungan Antara Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Kinerja Pegawai.....	28
D. Anggapan Dasar Dan Hipotesis	30

BAB III : METODE PENELITIAN..... 31

A.	Jenis Penelitian.....	31
B.	Defenisi Operasional.....	31
C.	Populasi Dan Sampel.....	33
D.	Teknik Pengumpulan Data.....	34
E.	Teknik Analisa Data.....	35
F.	Lokasi Penelitian.....	39
G.	Waktu Penelitian.....	39

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 43

A.	Penyajian data.....	43
	1. Deskripsi Data Identitas Responden.....	43
B.	Pembahasan / Analisa Data.....	46
	1. Deskripsi Data Variabel Penelitian.....	46
	2. Tabel Frekuensi Variabel.....	57
	a. Analisa data variabel bebas X (Kepemimpinan Kharismatik).....	57
	b. Analisa data variabel terikat Y (Kinerja Pegawai).....	60
C.	Uji Korelasi Product Moment.....	62
D.	Uji Signifikan.....	65
E.	Uji Determinasi.....	68
F.	Uji Regresi Linier.....	68

BAB V : PENUTUP..... 69

A.	Kesimpulan.....	69
B.	Saran	70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi...	37
Tabel 4.1	Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin.....	44
Tabel 4.2	Distribusi Responden Menurut Usia.....	44
Tabel 4.3	Distribusi Responden Menurut Pendidikan Terakhir.....	45
Tabel 4.4	Distribusi Responden Menurut Golongan.....	46
Tabel 4.5	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pemimpin Sosok Yang Bijaksana.....	47
Tabel 4.6	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pemimpin Mampu Menciptakan Kekaguman	47
Tabel 4.7	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pemimpin Menerapkan Etika yang Baik.....	48
Tabel 4.8	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pemimpin Menciptakan Suasana Yang Optimis.....	48
Tabel 4.9	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pemimpin Selalu Mendorong dan Memotivasi.....	49
Tabel 4.10	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pemimpin Menyesuaikan Keputusan Dengan Pegawainya.....	49
Tabel 4.11	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pemimpin Menerima Masukan Dan Menjalankannya.....	50
Tabel 4.12	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pemimpin Membantu Bawahan Saat Ada Masalah.....	50
Tabel 4.13	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pemimpin Melatih Dan Menasehati Dengan Sabar.....	51
Tabel 4.14	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pegawai Melaksanakan Tugas Sesuai Posisi Yang Dimiliki.....	52
Tabel 4.15	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pegawai	

	Mempunyai Kualitas Kerja Yang Baik Yang Diharapkan Instansi.....	52
Tabel 4.16	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pegawai Puas Dengan Hasil Kerja Yang Dilakukan.....	53
Tabel 4.17	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Perencanaan Kerja Itu Penting.....	53
Tabel 4.18	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Jumlah Dari Hasil Pekerjaan Selalu Memenuhi Target Yang Ditetapkan.....	54
Tabel 4.19	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pegawai Melaksanakan Tugas Jarang Membuat Kesalahan.....	54
Tabel 4.20	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pegawai Menyelesaikan Pekerjaan Selalu Tepat Waktu.....	55
Tabel 4.21	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pekerjaan Yang Dibebankan Oleh Pimpinan Selalu Dikerjakan Lebih Cepat Dari Waktu Yang Ditentukan.....	55
Tabel 4.22	Distribusi Jawaban Responden Bahwa Hasil Pekerjaan Sering Mengalami Peningkatan Dari waktu Sebelumnya.....	56
Tabel 4.23	Tabulasi Data Nilai Jawaban Responden Mengenai Variabel (X) Kepemimpinan Kharismatik.....	56
Tabel 4.24	Distribusi Frekuensi Jawaban Berdasarkan Variabel Bebas (X) Kepemimpinan Kharismatik.....	58
Tabel 4.25	Tabulasi Data Nilai Jawaban Responden Mengenai Variabel (Y) Kinerja Pegawai.....	58
Tabel 4.26	Distribusi Frekuensi Jawaban Berdasarkan Variabel Terikat (Y) Kinerja Pegawai	61
Tabel 4.27	Perhitungan Antara Variabel Bebas (X) Kepemimpinan Kharismatik Dan Variabel Terikat (Y) Kinerja Pegawai Untuk Analisis Product Moment.....	61
Tabel 4.28	Interprestasi Koefisien Korelasi Product Moment.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Grafik Garis Regresi Linier Sederhana	67
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Daftar Angket
Lampiran II	: SK-1 Permohonan Persetujuan Judul Skripsi
Lampiran III	: SK-2 Surat Keterangan Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing
Lampiran IV	: Sk-3 Permohonan Seminar Proposal Skripsi
Lampiran V	: Sk-4 Surat Pengantar Izin Penelitian Mahasiswa
Lampiran VI	: SK-5 Berita Acara Bimbingan Skripsi
Lampiran VII	: Surat Pengantar Izin Penelitian Mahasiswa
Lampiran VIII	: Surat Keterangan Riset Penelitian Mahasiswa
Lampiran IX	: Undangan Panggilan Ujian Skripsi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kabupaten Serdang Bedagai merupakan salah satu Kabupaten di Sumatera Utara yang baru dimekarkan melalui UU RI Nomor 36 Tahun 2003. Dengan status kabupaten baru, pemerintah dituntut untuk dapat terlebih dahulu mengembangkan perekonomian dengan mempermudah layanan publik dalam hal perizinan dan investasi. Selain itu, pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai dalam rangka memudahkan kerjasama dengan masyarakat harus dapat memberikan informasi dan akses terhadap pelayanan publik yang berkualitas. Hal ini sejalan dengan visi Kabupaten Serdang Bedagai yakni ; “Menjadikan Kabupaten Serdang Bedagai sebagai salah satu kabupaten terbaik di Indonesia dengan masyarakat yang Pancasila, religius, modern dan kompetitif”.

Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu Dan Penanaman Modal (Kp2tpm) sebagai salah satu instansi pemerintahan yang penyedia pelayanan publik, tentunya diharapkan dapat menyediakan pelayanan yang sebaik-baiknya terhadap masyarakat di Kabupaten Serdang Bedagai. Tentunya tujuan dari pembentukan Pelayanan Perizinan Terpadu Dan Penanaman Modal (Kp2tpm) guna lebih memberikan pelayanan yang maksimal kepada msyarakat. Untuk melakukan hal tersebut tentunya harus memiliki visi yang jelas agar tujuannya dapat tercapai dengan maksimal. Cara pandang jauh kedepan, kemana instansi pemerintah harus dibawa agar dapat eksis, antisipatif dan inovatif. Secara umum visi adalah pandangan ideal masa depan yang ingin diwujudkan oleh Kantor Pelayanan

Perizinan Terpadu Dan Penanaman Modal (Kp2tpm). Penetapan visi mencerminkan apa yang ingin dicapai, memberikan arah dan fokus strategis yang jelas, berorientasi terhadap masa depan dan selanjutnya diharapkan mampu menumbuhkan komitmen di lingkungan Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu Dan Penanaman Modal (Kp2tpm) Kabupaten Serdang Bedagai.

Dari penjelasan di atas tentunya harus memiliki visi yang jelas agar tujuannya dapat tercapai dengan maksimal. Pemimpin Kharismatik memberikan visi ideologis suatu rasa kesinambungan bagi para pengikut dengan menghubungkan peristiwa-peristiwa masa lampau dan strategi-strategi saat ini kepada sebuah kesan hidup mengenai masa depan yang lebih baik bagi organisasi. Secara umum visi adalah pandangan ideal masa depan yang ingin diwujudkan oleh Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu Dan Penanaman Modal (Kp2tpm) Kabupaten Serdang Bedagai. Penetapan visi mencerminkan apa yang ingin dicapai, memberikan arah dan fokus strategis yang jelas, berorientasi terhadap masa depan dan selanjutnya diharapkan mampu menumbuhkan komitmen di lingkungan Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu Dan Penanaman Modal (Kp2tpm) Kabupaten Serdang Bedagai.

Pemimpin kharismatik di Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu Dan Penanaman Modal (Kp2tpm) Kabupaten Serdang Bedagai mempunyai salah satu aspek dalam kriteria pemimpin yang baik, berwibawa, rasa percaya diri serta pendirian dalam keyakinan-keyakinan dan menjadi sosok pemimpin yang dapat diandalkan dan dapat menjadi panutan bagi setiap anggotanya. Sehingga dapat memberikan pengarahan dengan baik dan memberikan inovasi-inovasi dalam

masa memimpin. Suatu pengaruh yang luar biasa terhadap suatu organisasi Pemimpin yang baik dalam segi pemikiran maupun tindakan serta mengayomi bawahannya. Dengan adanya komitmen yang kuat pemimpin dapat memperkuat rasa percaya diri pengikut bahwa mereka dapat memberikan kontribusi terhadap keberhasilan misi mencapai sasaran-sasaran kinerja yang menantang.

Tercapainya tujuan organisasi hanya di mungkinkan karena upaya para individu yang terdapat pada organisasi tersebut, dengan kata lain kinerja individu berhubungan dengan kinerja organisasi pada organisasi pemerintahan, jika sumber daya aparatur pemerintah baik, maka kinerja institusi pemerintahan atau birokrasi akan baik juga. Kinerja sumber daya aparatur pemerintah akan baik apabila mempunyai keterampilan dan kompetensi yang tinggi. Karena dengan mempunyai keterampilan dan kompetensi yang tinggi maka setiap individu dalam institusi pemerintahan dapat melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab dengan sangat baik dan selesai tepat pada waktu yang ditentukan. Ketika tugas dan tanggung jawab itu telah diselesaikan dengan tepat waktu, maka dapat dikatakan kinerja pegawai pada instansi pemerintah tersebut baik.

Kepemimpinan Kharismatik diperlukan untuk mengurangi bahkan menghilangkan permasalahan-permasalahan dan menunjang produktivitas kinerja pegawai, Khususnya di Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu Dan Penanaman Modal (Kp2tpm) Kabupaten Serdang Bedagai. Dengan tujuan agar pegawai di Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu Dan Penanaman Modal (Kp2tpm) Kabupaten Serdang Bedagai benar-benar melaksanakan tugas pokok dan

fungsinya sesuai produser kerja yang diharapkan, sehingga tercapai visi dan misi serta program kerja Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu Dan Penanaman Modal (Kp2tpm) Kabupaten Serdang Bedagai.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti ingin meneliti tentang: **Pengaruh Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu Dan Penanaman Modal (Kp2tpm) Kabupaten Serdang Bedagai.**

B. Rumusan Masalah

Perumusan masalah sangat penting agar diketahui arah jalannya suatu penelitian dan untuk lebih memudahkan penelitian nantinya. Hal ini senada dengan pendapat Arikunto (1998:17). Agar penelitian dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya maka penulis merumuskan masalahnya sehingga jelas dari mana harus memulai, kemana harus pergi dan dengan apa.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan pada latar belakang diatas, maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kharismatik terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan perizinan terpadu dan penanaman modal (kp2tpm) kabupaten serdang bedagai.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian pada dasarnya memberikan informasi mengenai apa yang akan di peroleh setelah selesai melakukan penelitian. Hasan (2002:44).

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengukur tingkat kepemimpinan kharismatik pada kantor pelayanan perizinan terpadu dan penanaman modal (kp2tpm) kabupaten serdang bedagai.
- b. Untuk mengukur tingkat kinerja pegawai kantor pelayanan perizinan terpadu dan penanaman modal (kp2tpm) kabupaten serdang bedagai.
- c. Untuk mengukur seberapa besar pengaruh kepemimpinan kharismatik terhadap kinerja pegawai yang dilakukan di kantor pelayanan perizinan terpadu dan penanaman modal (kp2tpm) kabupaten serdang bedagai.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian:

- a. Secara ilmiah, Sebagai suatu sarana melatih dan mengembangkan kemampuan berpikir ilmiah dan kemampuan untuk menuliskannya dalam bentuk karya ilmiah berdasarkan kajian teori dan aplikasinya yang diperoleh dari Ilmu Administrasi Negara.
- b. Secara akademis, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik secara umum dan Ilmu Administrasi Negara secara khusus dalam menambah bahan kajian perbandingan bagi yang menggunakannya.
- c. Secara praktis, Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangsih pemikiran, informasi dan saran bagi Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu dan Penanaman Modal (Kp2tpm) Kabupaten Serdang Bedagai.

D. Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan yang akan dilakukan oleh peneliti dijabarkan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II: URAIAN TEORITIS

Bab ini terdiri dari teori yang relevan dengan masalah yang diteliti

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari Jenis Penelitian, Kerangka Konsep, Definisi Konsep, Kategorisasi, Informan atau Narasumber, Teknik Pengumpulan Data dan Teknik Analisa Data, Lokasi dan Waktu Penelitian.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang Hasil Penelitian, Pembahasan dalam bentuk data yang diperoleh selama penelitian.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran-saran yang dianggap perlu dari hasil penelitian yang dilakukan.

BAB II

URAIAN TEORITIS

A. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kartono (2005:76) Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin, yang berarti seseorang yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan dalam satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktifitas demi tercapainya suatu maksud dan beberapa tujuan.

Menurut Rivai (2005:64), kepemimpinan pada dasarnya mempunyai pokok pengertian sebagai sifat, kemampuan, proses, dan atau konsep yang dimiliki oleh seseorang sedemikian rupa sehingga ia diikuti, dipatuhi, dihormati dan orang lain bersedia dengan penuh keikhlasan melakukan perbuatan atau kegiatan yang telah dikehendaki oleh pemimpin tersebut, dengan demikian dapat dikatakan sebagai proses untuk mempengaruhi orang lain.

Menurut Hasibuan (2003:170) “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi”. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain agar mau berperan serta dalam rangka memenuhi tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Yulk (1989:3) Pemimpin dan kepemimpinan merupakan dua hal yang tidak bisa di pisahkan. Pemimpin menunjukkan pelaku yang memiliki

kemampuan memimpin, sedang kepemimpinan adalah kualitas kemampuan dan pribadi yang dimiliki pemimpin dalam menggerakkan pengikutnya. Dengan demikian, dimensi kualitas kepemimpinan menjadi faktor pembeda antara pemimpin dengan pemimpin lainnya dan pemimpin dengan pengikutnya. Para peneliti biasanya mendefinisikan kepemimpinan menurut perspektif mereka masing-masing dan aspek fenomena yang paling menarik dari mereka.

Pada hakekatnya definisi kepemimpinan terbagi menurut sifat individu, pengaruh individu, pengaruh individu terhadap orang lain, pola-pola interaksi, kedudukan administrasi, dan persepsi orang lain mengenai legitimasi pengaruh. Sesuatu yang dianggap penting adalah kemungkinan berbeda dengan pengikut dalam hal ini orang yang dianggap sangat berpengaruh dalam sebuah kelompok dan melakukan sebagian besar fungsi kepemimpinan disebut sebagai pemimpin. Sedangkan anggota lainnya disebut pengikut. Meskipun beberapa orang menjadi pemimpin sub kelompok.

Diantara para ahli memberikan tekanan yang berbeda-beda terhadap arti kepemimpinan sebagai “Hubungan Kekuasaan”. Melihat kepemimpinan sebagai “Proses Mempengaruhi Kegiatan Individu dan Kelompok”.

Dari berbagai pandangan tersebut akhirnya dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan itu merupakan:

- a. Perwujudan kepribadian seseorang yang tercipta adanya kondisi kelompok.
- b. Hubungan kekuasaan dimana ada satu pihak yang mempunyai hak untuk menentukan perilaku orang lain.

- c. Saling mempengaruhi antara pemimpin dan yang dipimpin.
- d. Upaya untuk menjadikan orang-orang sadar tentang apa yang sepatutnya mereka lakukan. Hersey dan Blanchard (1992:82).

2. Kepemimpinan Kharismatik

Kharisma adalah sebuah kata dari Yunani yang berarti kemampuan untuk melakukan mukjizat atau memprediksi peristiwa-peristiwa di masa mendatang. Ahli sosiologi Max Weber telah menggunakan istilah tersebut untuk menjelaskan sebuah bentuk pengaruh yang didasarkan bukan atas tradisi atau kewewenangan namun atas persepsi para pengikut bahwa pemimpin tersebut dikaruniakan dengan kemampuan-kemampuan yang luar biasa.

Menurut Weber (1947) Karisma terjadi bilamana terdapat suatu krisis social, yang pada krisis itu, seorang pemimpin dengan kemampuan pribadi yang luar biasa tampil dengan sebuah visi yang radikal yang member suatu pemecahan terhadap krisis tersebut, dan pemimpin tersebut menarik perhatian para pengikut yang percaya pada visi itu dan merasakan bahwa pemimpin tersebut sangat luar biasa. Beyer (1993). Karena visi radikalnya sangat sukar untuk dilaksanakan dalam organisasi yang ada, maka para pemimpin karismatik sering kali merasa perlu untuk mendirikan sebuah organisasi yang ada, maka para pemimpin karismatik sering kali merasa perlu untuk mendirikan sebuah organisasi yang baru (mis. Sebuah gerakan politik, sebuah ordo keagamaan, atau sebuah perusahaan baru).

House, (1977) mengajukan sebuah teori untuk menjelaskan kepemimpinan karismatik dalam hubungannya dengan sejumlah dalil yang dapat diuji yang menyangkut proses-proses yang dapat diobservasi bukannya berdasarkan cerita rakyat dan mistik. Ia mengidentifikasi bagaimana pemimpin karismatik berperilaku, bagaimana mereka berbeda dari orang lain, serta dalam kondisi yang bagaimana mereka memperoleh banyak kemungkinan untuk berkembang. Dimasukkannya ciri-ciri, perilaku, pengaruh, serta kondisi situasional dari seorang pemimpin membuat teori ini lebih komprehensif dalam wawasannya daripada kebanyakan teori-teori kepemimpinan lainnya.

Teori kharismatik merupakan suatu perpanjangan dari teori atribusi. Teori ini mengemukakan bahwa para pengikut membuat atribusi (perhubungan) dari kemampuan kepemimpinan yang heroic atau luar biasa bila mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu. Telaah mengenai kepemimpinan karismatik sebagian besar telah diarahkan pada pengidentifikasian perilaku-perilaku yang membedakan pemimpin karismatik dari pada mereka yang non karismatik. Robbins (1996 : 59).

Adapun Karakteristik kepemimpinan karismatik yaitu :

a. Wibawa

Sebagai seorang pemimpin harus memiliki wibawa untuk dapat menguasai dan mempengaruhi dihormati orang lain melalui sikap dan tingkah laku yang mengandung kepemimpinan dan penuh daya tarik.

b. Menjadi panutan setiap tindak tanduknya

Menjadi pemimpin yang memiliki kepemimpinan kharismatik memiliki salah satu ciri lagi yaitu menjadi panutan setiap tindak tanduknya. Untuk itu alangkah baiknya jika semua ini perlu berhati-hati dalam tindak dan tanduknya karena selalu menjadi pusat perhatian.

c. Selalu instropeksi diri

Sebagai seorang pemimpin memiliki tanggung jawab yang sangat besar. Untuk itu setiap harus mampu untuk mengistrokeksi diri. Dengan instrokeksi diri maka akan membuat segala sikap yang diambil akan memberikan keadilan untuk semuanya. Pemimpin yang dicintai oleh rakyatnya adalah pemimpin yang mampu mengistrokeksi diri atas semua hal yang telah dilakukan. Dan mampu untuk membawa kemakmuran dan kesejahteraan rakyatnya dalam segala bidang kehidupan. Memang hal ini tak mudah namun pemimpin sejati pasti akan berusaha untuk mewujudkannya.

d. Menjadi pemimpin yang disegani bukan ditakuti

Sebagai pemimpin haruslah menghilangkan sikap mengutamakan diri sendiri. Yang diutamakan adalah rakyatnya yang ada disini. Bahkan jika pemimpin yang dapat dipercaya maka akan menjadi pemimpin yang disegani bukan ditakuti. Pemimpin yang disegani adalah pemimpin yang lebih dicintai rakyat karena kharisma dan kepemimpinannya.

e. Mampu mengaplikasikan kemampuan untuk menjadi kekuatan

Tak hanya mengetahui mengenai seberapa besar kemampuan yang dimiliki. Namun juga harus mengetahui mengenai kemampuan yang dimiliki sebaiknya diaplikasikan dengan seperti apa. Apabila mampu mengaplikasikan kemampuan yang menjadi kekuatan yang dimiliki. Dengan kekuatan yang dimiliki maka akan memperkecil kelemahan. Dan bukan hal yang tak mungkin negara yang dipimpin menjadi salah satu negara terbesar mengenai kekuatannya.

f. Mengetahui kemampuan diri

Sebagai seorang pemimpin harus mengetahui keadaan negara atau kaum yang dipimpinnya. Dengan mengetahui keadaan didalamnya maka akan mengetahui mengenai kekuatan dan kelemahan yang dimiliki. Sehingga dalam menjalankan kepemimpinannya akan dengan mudah memajukan negara yang dipimpinnya dengan menekankan kekuatan. Sedangkan mengenai kelemahan akan ditutupi sedikit demi sedikit dengan kelebihan yang dimiliki. Perlu Anda ketahui kelemahan dan kelebihan pemimpin ada dalam pikiran pemimpin itu sendiri. Apabila pola pikirnya diletakkan pada negara yang besar maka akan menjadi negara yang sama dengan yang ada pada pola pikirnya.

g. Merealisasikan visi dan misi secara efektif dan nyata

Jika sudah mengetahui visi dan misi yang ingin dijalankan akan lebih jelas kemana arah memimpin suatu kaum atau bangsa. Langkah yang

harus ditempuh yaitu dengan merealisasikan visi dan misi yang telah dibuat. Akan lebih nyata apabila visi dan misi yang dibuat direalisasikan dengan meminta bantuan penasehat yang tak memihak. Penasehat ini adalah orang luar yang akan mampu melihat masalah yang dihadapi selama memimpin dengan memberikan solusi yang lebih bijak. Hal ini karena dalam merealisasikan visi dan misi pastilah ada batu sandungan yang menghampiri. Namun dengan membulatkan tekad serta memiliki niat yang tulus maka segala hambatan atau kesulitan akan dengan mudah diselesaikan.

h. Memiliki visi dan misi yang jelas

Alangkah bijaknya apabila semua pemimpin memiliki kepemimpinan karismatik. Memang bukan hal yang mudah untuk menjadi pemimpin seperti itu. Namun yang penting dilakukan untuk pertama kalinya adalah memiliki visi dan misi yang jelas. Alangkah baiknya apabila visi dan misi tersebut tertulis dengan jelas. Sehingga ketika menjadi pemimpin yang sebenarnya akan tahu apa saja yang dilakukan ketika menjabat sebagai seorang pemimpin. Bisa dikatakan jika visi dan misi adalah kendaraan yang akan membawa pemimpin menjadi seorang pemimpin yang sukses dalam memimpin rakyatnya.

Seorang pemimpin karismatik mempunyai dampak yang dalam dan tidak biasa terhadap para pengikut, mereka merasa bahwa keyakinan pemimpin tersebut adalah benar, mereka menerima pemimpin tersebut tanpa mempertanyakan lagi, mereka tunduk kepada pemimpin dengan senang hati, mereka merasa sayang

terhadap pemimpin tersebut, mereka terlibat secara emosional dalam misi kelompok atau organisasi tersebut, mereka percaya bahwa mereka dapat memberikan kontribusi terhadap keberhasilan misi tersebut dan mereka mempunyai tujuan-tujuan kinerja yang tinggi. House dan Yulk (1998 : 269).

3. Ciri-Ciri Pemimpin

Para pemimpin karismatik kemungkinan akan mempunyai kebutuhan yang tinggi akan kekuasaan, rasa percaya diri, serta pendirian dalam keyakinan-keyakinan dan cita-cita mereka sendiri. Suatu kebutuhan akan memotivasi pemimpin tersebut untuk mencoba mempengaruhi para pengikut. Rasa percaya diri dan pendirian yang kuat meningkatkan rasa percaya para pengikut terhadap pertimbangan dan pendapat pemimpin tersebut. Seorang akan mencoba mempengaruhi orang, dan jika berusaha mempengaruhi, maka lebih kecil kemungkinannya untuk berhasil.

Menurut House (1977), memiliki 3 ciri :

- a. Rasa keyakinan yang sangat tinggi.
- b. Dominasi.
- c. Keyakinan yang kuat akan pendapatnya.

4. Fungsi Kepemimpinan

Dalam upaya mewujudkan kepemimpinan yang efektif, maka kepemimpinan tersebut harus dijalankan sesuai dengan fungsinya. Sehubungan dengan hal tersebut, menurut Nawawi (2005:74), fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok masing-

masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada didalam, bukan berada diluar situasi itu. Pemimpin harus berusaha agar menjadi bagian didalam situasi sosial kelompok atau organisasinya.

Kepemimpinan yang efektif hanya akan terwujud apabila dijalankan sesuai dengan fungsinya. Fungsi kepemimpinan itu berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu. Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam intraksi antar individu di dalam situasi sosial suatu kelompok atau organisasi karena fungsi kepemimpinan sangat mempengaruhi maju mundurnya suatu organisasi, tanpa ada penjabaran yang jelas tentang fungsi pemimpin mustahil pembagian kerja dalam organisasi dapat berjalan dengan baik.

Siagian (1999:47) mengatakan beberapa fungsi kepemimpinan sebagai berikut:

- a. Pimpinan sebagai penentu arah dalam usaha pencapaian tujuan
- b. Pemimpin sebagai wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak di luar organisasi.
- c. Pemimpin sebagai komunikator yang efektif.
- d. Pemimpin sebagai mediator, khususnya dalam hubungan ke dalam, terutama dalam menangani situasi konflik.
- e. Pemimpin sebagai integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral

Fungsi kepemimpinan menurut Rivai (2005:119), bahwa kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan

kelompok/organisasi masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu.

Menurut Nawawi (2005:75), secara operasional dapat dibedakan dengan lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu :

1. Fungsi Instruktif

Pemimpin berfungsi sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bila mana (waktu memulai melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah. Dalam hal ini fungsi orang yang dipimpin adalah sebagai pelaksana perintah. Inisiatif tentang segala sesuatu yang ada kaitannya dengan perintah tersebut, sepenuhnya adalah merupakan fungsi pemimpin, fungsi ini juga berarti bahwa keputusan yang ditetapkan pemimpin tanpa kemauan para bawahannya tidak akan berarti. Jika perintah tidak dilaksanakan juga tidak akan ada artinya. Intinya, kemampuan bawahan menggerakkan pegawainya agar melaksanakan perintah, bersumber dari keputusan yang ditetapkan. Perintah yang jelas dari pimpinan berarti juga sebagai perwujudan proses bimbingan dan pengarahan yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi.

2. Fungsi Konsultatif

Pemimpin dapat menggunakan fungsi konsultatif sebagai komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan sebagai usaha untuk menetapkan keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan dan mungkin perlu konsultasi dengan orang-

orang yang dipimpinnya. Konsultasi yang dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feed back*), yang dapat dipergunakan untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

3. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi partisipasi pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap anggota kelompok memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kesepakatan yang dijabarkan dari tugas-tugas pokok, sesuai dengan posisi masing-masing. Fungsi ini tidak sekedar berlangsung dua arah, tetapi juga perwujudan pelaksanaan hubungan manusia yang efektif antara pemimpin dan orang yang dipimpin baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Sekalipun memiliki kesempatan yang sama bukan berarti setiap orang bertindak semaunya, tetapi harus dilakukan dan dikerjakan secara terkendali dan terarah yang merupakan kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Dengan demikian musyawarah menjadi hal yang sangat penting dalam kesempatan berpartisipasi melaksanakan program organisasi. Pemimpin tidak sekedar mampu membuat keputusan dan memerintahkan pelaksanaannya, akan tetapi pemimpin harus tetap dalam posisi sebagai pemimpin yang melaksanakan fungsi kepemimpinan bukan sebagai pelaksana.

4. Fungsi Delegasi

Dalam melaksanakan fungsi delegasi, pemimpin memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan. Fungsi delegasi sebenarnya adalah kepercayaan seorang pemimpin kepada orang yang diberi kepercayaan untuk pelimpahan wewenang dengan melaksanakannya secara bertanggungjawab. Fungsi pendelegasian ini, harus diwujudkan karena kemajuan dan perkembangan kelompok tidak mungkin diwujudkan oleh pemimpin seorang diri. Jika pemimpin berkerja seorang diri, ia pasti tidak dapat berbuat banyak dan mungkin dapat menjadi tidak berarti sama sekali. Oleh karena itu sebagian wewenang perlu didelegasikan kepada para bawahannya agar dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

5. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian berasumsi bahwa kepemimpinan yang efektif harus mampu mengatur aktifitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Dalam melaksanakan fungsi pengendalian, pemimpin dapat mewujudkannya melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan. Dalam melakukan kegiatan tersebut berarti pemimpin berusaha mencegah terjadinya kekeliruan atau kesalahan setiap perseorangan dalam melaksanakan beban kerja atau perintah dari pimpinannya.

Seluruh fungsi kepemimpinan tersebut diatas, diselenggarakan dalam aktifitas kepemimpinan secara integral. Aktivitas atau kegiatan kepemimpinan

yang bersifat integral tersebut dalam hal pelaksanaannya akan berlangsung sebagai berikut:

- a. Pemimpin berkewajiban mejabarkan program kerja yang menjadi keputusan yang kongkrit untuk dilaksanakan sesuai dengan prioritasnya masing-masing keputusan-keputusan itu harus jelas hubungannya dengan tujuan kelompok/organisasi.
- b. Pemimpin harus mampu menterjemahkan keputusan-keputusan menjadi intruksi yang jelas, sesuai dengan kemampuan anggota yang melaksanakan, Setiap anggota harus mengetahui dari siapa intruksi diterima dan pada siapa di pertanggung jawabkan.
- c. Pemimpin harus berusaha untuk mengembangkan dan menyalurkan kebebasan berpikir dan mengeluarkan pendapat baik secara perorangan maupun kelompok kecil. Pemimpin harus mampu menghargai gagasan, pendapat, saran, kritik anggotanya sebagai wujud dari partisipasinya. Usaha mengembangkan partisipasi anggota tidak sekedar ikut aktif dalam melaksanakan perintah, tetapi juga dalam memberikan informasi dan masukan untuk dijadikan bahan pertimbangan bagi pemimpin dalam membuat dan memperbaiki keputusan-keputusan.
- d. Mengembangkan kerjasama yang harmonis, sehingga setiap anggota mengerjakan apa yang harus dikerjakannya, dan bekerjasama dalam mengerjakan sesuatu yang memerlukan kebersamaan. Pemimpin harus mampu memberikan pengakuan dan penghargaan terhadap kemampuan,

prestasi atau kelebihan yang dimiliki setiap anggota kelompok/organisasinya.

- e. Pemimpin harus membantu dalam mengembangkan kemampuan memecahkan masalah dan mengambil keputusan sesuai dengan batas tanggung jawab masing-masing. Setiap anggota harus didorong agar tumbuh menjadi orang yang mampu menyelesaikan masalah-masalahnya, dengan menghindari ketergantungan yang berlebihan dari pemimpin atau orang lain. Setiap anggota harus dibina agar tidak menjadi orang yang selalu menunggu perintah. Namun diharapkan setiap anggota/bawahan adalah orang yang inisiatif artinya mampu berkerja dengan sendirinya karena kesadaran bahwa pemimpin memiliki tanggung jawab.

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Dalam Kamus Bahasa Indonesia dikemukakan arti kinerja sebagai:

- a. Sesuatu yang dicapai.
- b. Prestasi yang diperlihatkan.
- c. Kemampuan kerja.

Menurut Para ahli

- 1) Bernardin dan Russel (dalam Ruky, 2002:15) memberikan pengertian atau kinerja sebagai berikut : *“performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time*

period”. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

- 2) Menurut Gibson, dkk (1987: 355), *job performance* adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya.
- 3) Ilyas (1999: 99), kinerja adalah penampilan hasil kerja personil maupun dalam suatu organisasi. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memegang jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.
- 4) Simanjuntak (2005:1) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.
- 5) Irawan (2002:11), bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang bersifat konkret, dapat diamati, dan dapat diukur. Jika kita mengenal tiga macam tujuan, yaitu tujuan organisasi, tujuan unit, dan tujuan pegawai, maka kita juga mengenal tiga macam kinerja, yaitu kinerja organisasi, kinerja unit, dan kinerja pegawai. Dessler (2000:87) berpendapat.

- 6) Mangkunegara (2001), kinerja adalah: hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- 7) Thomas (1999:224) menyatakan bahwa “kinerja merupakan akumulasi tiga elemen yang saling berkaitan, yakni keterampilan, upaya dan sifat eksternal”. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa oleh seorang karyawan ditempat kerja seperti pengetahuan, kemampuan, kecakapan-kecakapan teknis

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik.

Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting, yaitu: tujuan, ukuran dan penilaian. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberi arah dan memengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel. Walaupun demikian, penentuan tujuan saja tidaklah

cukup, sebab itu dibutuhkan ukuran, apakah seseorang telah mencapai kinerja yang diharapkan. Untuk kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan memegang peranan penting.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.

Beberapa teori menerangkan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seorang baik sebagai individu atau sebagai individu yang ada dan bekerja dalam suatu lingkungan. Sebagai individu setiap orang mempunyai ciri dan karakteristik yang bersifat fisik maupun non fisik. Dan manusia yang berada dalam lingkungan maka keberadaan serta perilakunya tidak dapat dilepaskan dari lingkungan tempat tinggal maupun tempat kerjanya.

Menurut Gibson yang dikutip oleh Ilyas (2001), secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang memengaruhi perilaku kerja dan kinerja, yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Ketiga kelompok variabel tersebut memengaruhi kelompok kerja yang pada akhirnya memengaruhi kinerja personel. Perilaku yang berhubungan dengan kinerja adalah yang berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan yang harus diselesaikan untuk mencapai sasaran suatu jabatan atau tugas.

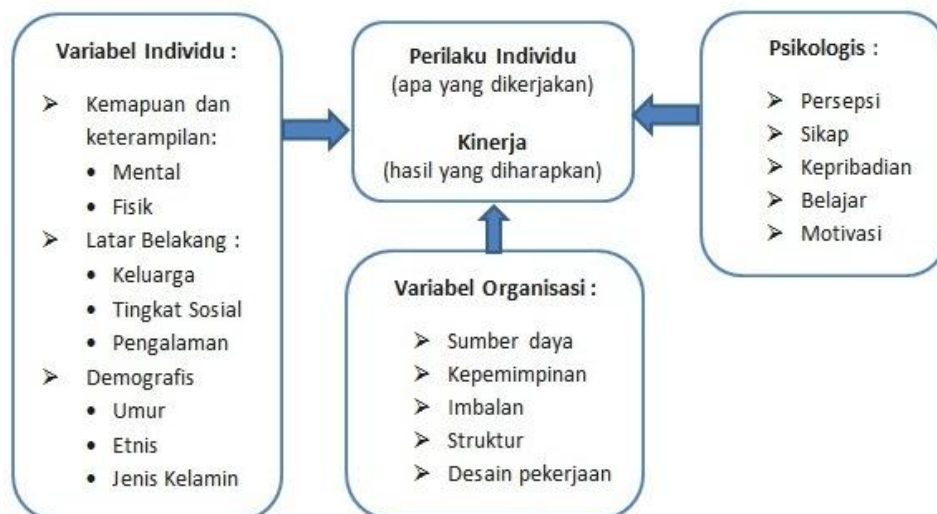
Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

- a. Faktor kemampuan. Secara psikologi kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan dalam hal ke-pintaran dan juga kemampuan dalam hal keahlian. Artinya, pegawai memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja

yang diharapkan. Oleh sebab itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- b. Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi penggerakan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2000 : 67).

Diagram teori perilaku dan kinerja digambarkan sebagai berikut:



Variabel individu dikelompokkan pada sub-variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis. Sub-variabel kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang memengaruhi perilaku dan kinerja individu. Variabel demografis mempunyai efek tidak langsung pada perilaku dan kinerja individu.

Variabel psikologik terdiri dari sub-variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel ini menurut Gibson (1987), banyak dipengaruhi

oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya dan variabel demografis. Variabel psikologis seperti persepsi, sikap, kepribadian dan belajar merupakan hal yang kompleks dan sulit untuk diukur, juga menyatakan sukar mencapai kesepakatan tentang pengertian dari variabel tersebut, karena seorang individu masuk dan bergabung dalam organisasi kerja pada usia, etnis, latar belakang budaya dan keterampilan berbeda satu dengan yang lainnya.

Variabel organisasi, menurut Gibson (1987) berefek tidak langsung terhadap perilaku dan kinerja individu. Variabel organisasi digolongkan dalam sub-variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

Menurut Kapolmen yang dikutip oleh Ilyas (2001), ada empat determinan utama dalam produktifitas organisasi termasuk didalamnya adalah prestasi kerja. Faktor determinan tersebut adalah lingkungan, karakteristik organisasi, karakteristik kerja dan karakteristik individu. Karakteristik kerja dan karakteristik organisasi akan memengaruhi karakteristik individu seperti imbalan, penetapan tujuan akan meningkatkan motivasi kerja, sedangkan prosedur seleksi tenaga kerja serta latihan dan program pengembangan akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dari individu. Selanjutnya variabel karakteristik kerja yang meliputi penilaian pekerjaan akan meningkatkan motivasi individu untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Menurut Stoner yang dikutip oleh Adiono (2002), bahwa prestasi individu disamping dipengaruhi oleh motivasi dan pengetahuan juga dipengaruhi oleh faktor persepsi peran yaitu pemahaman individu tentang perilaku apa yang

diperlukan untuk mencapai prestasi individu. Kemampuan (ability) menunjukkan kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan dan tugas.

Menurut Davies (1989) yang dikutip oleh Adiono (2002), bahwa faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Faktor kemampuan secara psikologik terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality, yang artinya karyawan yang memiliki diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan keterampilan dalam mengerjakan tugas sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Dengan demikian orang yang tinggi motivasinya tetapi memiliki kemampuan yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah, begitu pula orang yang berkemampuan tinggi tetapi rendah motivasinya. Motivasi merupakan faktor penting dalam mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara produktif, sehingga berdampak pada kinerja karyawan (Siagian, 1995).

3. Karakteristik Kinerja Pegawai

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut Mangkunegara (2002:68):

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistik.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.

- e. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

C. Pengaruh Hubungan Antara Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Kinerja pegawai

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang paling penting dan berdampak langsung pada sebuah instansi atau instansi pemerintahan, dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Sebuah instansi atau instansi pemerintahan harus didukung sumber manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan didalam instansi tersebut.

Sebagai mana yang telah kita ketahui, bahwa peranan manusia didalam instansi merupakan sesuatu yang perlu mendapatkan perhatian, mengingat manusia merupakan salah satu faktor produksi yang sangat vital sebagai penggerak diantara berbagai faktor-faktor lainnya didalam mencapai tujuan instansi. Oleh karena itu, kepemimpinan kharismatik merupakan salah satu sarana penting sebagai pendorong pegawai agar lebih giat dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga tercapai produktivitas kerja pegawai yang lebih tinggi secara efektif dan efisien. Apabila pegawai merasa kebutuhannya dapat terpenuhi dengan melakukan suatu pekerjaan, maka ia akan termotivasi untuk bekerja lebih baik dan secara otomatis berarti produktivitasnya meningkat.

Pada hakikatnya kepemimpinan kharismatik dapat mendorong pegawai bekerja lebih baik dengan memanfaatkan unsur-unsur kerja yang lebih optimal, karena terdorong keinginan untuk memperoleh kepemimpinan kharismatik yang lebih baik dan tinggi. Hal ini dapat dicapai bila pegawai memenuhi bahkan melampaui target yang ditetapkan instansi.

Dengan adanya kepemimpinan kharismatik, Pegawai Negeri Sipil diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja, kualitas kerja, pemikiran yang berorientasi memajukan instansi, menurunkan tingkat absensi maupun tenaga kerja, sehingga hal tersebut dapat mendorong pegawai bekerja lebih giat, semangat dan rasa penuh tanggung jawab terhadap pekerjaannya yang bisa berefek juga menurunkan angka korupsi dikalangan pegawai tersebut.

D. Anggapan Dasar Dan Hipotesis

1. Anggapan Dasar

Anggapan dasar menurut Arikunto (2002 : 58) memberikan pengertian bahwa setelah penelitian menjelaskan permasalahan dengan jelas, yang dipikirkan selanjutnya adalah suatu gagasan tentang letak permasalahan dalam hubungan yang lebih luas. Dalam hal ini penelitian harus bisa memberikan beberapa asumsi yang kuat tentang kedudukan permasalahannya. Asumsi yang diberikan tersebut adalah yang dinamakan asumsi dasar atau anggapan dasar. Adapun yang menjadi anggapan dasar dalam penelitian ini adalah: “Kepemimpinan kharismatik dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai”.

2. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara suatu penelitian yang mana kebenarannya perlu untuk di uji serta dibuktikan melalui penelitian. Dikatakan sementara relevan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris Sugiyono, (2006:70).

Berdasarkan pendapat ahli diatas, maka hipotesisnya adalah: “Ada pengaruh Kepimimpinan kharismatik terhadap kinerja pegawai di kantor pelayanan perizinan terpadu dan penanaman modal (kp2tpm) kabupaten serdang bedagai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode Penelitian adalah tata cara bagaimana suatu penelitian akan dilaksanakan. Metode penelitian ini sering dikacaukan dengan prosedur penelitian atau teknik penelitian. Hal ini disebabkan karena ketiga hal tersebut saling berhubungan dan sulit dibedakan.

Adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pengolahan datanya menggunakan analisis kuantitatif. Metode deskriptif yaitu untuk mengklasifikasikan data guna memecahkan masalah dengan mengumpulkan data, menyusun data dan mengklasifikasikan serta menginterpretasikannya berdasarkan kenyataan empiric yang ada dilapangan.

Penelitian ini akan menggunakan analisis kuantitatif karena mengingat banyaknya jumlah subjek yang akan diteliti, untuk mempermudah proses pengumpulan data cukup memberikan angket kepada subjek yang akan diteliti. Maka secara kuantitatif peneliti menggunakan rumus koefisien korelasi product moment.

B. Defenisi Operasional

Defenisi Operasional menurut Singarimbun (2006:46) adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel

sehingga dengan pengukuran tersebut dapat diketahui indikator-indikator apa saja untuk mendukung analisa dari variabel-variabel tersebut.

Defenisi operasional merupakan uraian konsep yang sudah dirumuskan dalam bentuk indikator-indikator agar lebih memudahkan dalam operasional dari sudut penelitian. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas X, (Kepemimpinan Kharismatik)

Kepemimpinan Kharismatik merupakan pemodelan yang dimikian menyangkut lebih dari sekedar imitasi terhadap perilaku pemimpin. Bila para pengikut mengagumi dan mengidentifikasi dirinya dengan seorang pemimpin, meraka kemungkinan akan berusaha menyamai atau melebihi keyakinan dan nilai-nilai pemimpin tersebut. Melalui proses demikian, pemimpin kharismatik mampu menjalankan pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan dan motivasi para pengikut.

- a. Wibawa
- b. Menjadi panutan setiap tindak tanduknya
- c. Selalu intropeksi diri

2. Variabel Terikat Y, (Kinerja Pegawai)

Kinerja pegawai merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang, dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang diinginkan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu pemerintahan.

a. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2008:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Kantor pelayanan perizinan terpadu dan penanaman modal (kp2tpm) kabupaten serdang bedagai yang berjumlah 35 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi. Arikunto (1998:120) mengemukakan tentang penarikan sampel penelitian, yaitu untuk sekedar ancer-

ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100 orang, maka diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya lebih besar dari 100, maka dapat diambil 10%-15% atau 20%-25%, atau lebih.

Penentuan jumlah sampel untuk penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang bekerja di Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu Dan Penanaman Modal (Kp2tpm) Kabupaten Serdang Bedagai yang berjumlah 35 orang, maka penelitian ini disebut penelitian populasi.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam setiap penelitian diperlukan kemampuan memilih dan menyusun teknik serta alat pengumpulan data yang relevan, disamping penggunaan metode yang tepat, juga diperlukan kecermatan dalam memilih data.

Beberapa teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Data Primer

Yaitu, teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung pada lokasi penelitian sesuai dengan masalah yang diteliti. Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara:

- a. Dokumentasi yaitu dengan cara pengumpulan data dari dokumen-dokumen, arsip-arsip, dari kepemimpinan kharismatik yang diteliti.
- b. Angket yaitu daftar pertanyaan yang telah diberikan alternative jawaban.

2. Data Skunder

Yaitu tehnik pengumpulan data/informasi dengan mempelajari dokumen-dokumen lembaga/organisasi yang meliputi gambar/bagan struktur organisasi lembaga, nama dan jumlah anggota, uraian tugas dan wewenang, dan data lainnya yang dibutuhkan yang berada di Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu Dan Penanaman Modal (Kp2tpm) Kabupaten Serdang Bedagai.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas dan variabel terikat. Adapun metode statistik yang digunakan adalah:

1. Koefisien Korelasi *Product Moment*

Menurut Sugiyono (2008:193) koefisien korelasi *product moment* digunakan untuk mengetahui ada tidaknya dan besar kecilnya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Cara perhitungan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

r_{xy} = Angka indeks korelasi antara X dan Y

n = jumlah responden

$\sum xy$ = jumlah perkalian antara skor x dan y

x = skor variabel bebas

y = skor variabel terikat

Tabel 1
Pedoman untuk memberikan interpretasi Koefisien Korelasi

No.	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber, Sugiyono (2008:214)

Dengan nilai r yang di peroleh maka dapat diketahui apakah nilai r yang diperoleh berarti atau tidak dan bagaimana tingkat hubungannya melalui tabel korelasi. Tabel korelasi menentukan batas-batas r yang signifikan. Bila r tersebut signifikan, artinya hipotesis kerja atau hipotesis alternative (H_a) dapat diterima.

2. Uji Signifikasi

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Untuk melihat hubungan variabel bebas dan variabel terikat digunakan uji statistic t dengan rumus:

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

Keterangan:

t = Nilai Dari Ujian Signitifikan

r = Indeks Koefisien Korelasi Product Moment

n = Jumlah Responden

Menurut Sutrisno Hadi (2001:365) kriteria pengujian adalah:

- Jika harga $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis alternatif ditolak.
- Jika harga $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis alternatif diterima.

3. Koefisien Determinasi

Penggunaan teknik analisa ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus koefisien determinan sebagai berikut:

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D = Koefisien Determinan

r_{xy} = Koefisien Korelasi Product Moment antara x dan y

4. Uji Regresi Linier

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y), atau dalam artian ada variabel yang mempengaruhi dan ada variabel yang dipengaruhi. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Dengan kata lain, regresi linier sederhana adalah koefisien yang menunjukkan perubahan yang terjadi pada variabel Y jika variabel X

berubah 1 satuan. Analisis regresi linier ini banyak digunakan untuk uji pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Analisis Regresi Linear Sederhana dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y' = a + bX$$

Keterangan:

Y' = Variabel Terikat

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Variabel Bebas

F. Tinjauan Ringkas Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Berdirinya Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu dan Penanaman Modal (TP2TPM) Kabupaten Serdang Bedagai

Kabupaten Serdang Bedagai adalah kabupaten yang baru dimekarkan dari Kabupaten Deli Serdang sesuai dengan UU RI Nomor 36 Tahun 2003 pada tanggal 18 Desember 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Samsir dan Kabupaten Serdang Bedagai pada 18 Desember 2003, pada masa pemerintahan Presiden Megawati Soekarno Putri.

Proses lahirnya undang-undang tentang pembentukan Sergai sebagai kabupaten pemekaran merujuk pada usulan yang disampaikan melalui Keputusan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 18/K/2002 tanggal 21 Agustus 2002 tentang Persetujuan Pemekaran Kabupaten Deli Serdang.

Kemudian Keputusan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Deli Serdang Nomor 26/K/DPRD/2003 tanggal 10 Maret 2003 tentang Persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Deli Serdang Atas Usul Rencana Pemekaran Kabupaten Deli Serdang menjadi 2 (dua) Kabupaten (Kabupaten Deli Serdang (Induk), dan Kabupaten Serdang Bedagai.

Kabupaten Serdang Bedagai merupakan salah satu Kabupaten yang berada di kawasan Pantai Timur Sumatera Utara. Secara geografis Kabupaten Serdang Bedagai terletak pada posisi $2^{\circ} 57''$ Lintang Utara, $3^{\circ} 16''$ Lintang Selatan, $98^{\circ} 33''$ - $99^{\circ} 27''$ Bujur Timur dengan ketinggian berkisar 0 – 500 meter di atas permukaan laut. Kabupaten Serdang Bedagai memiliki area seluas 1.900,22 Km² (190.022 Ha) yang terdiri dari 17 Kecamatan dan 243 Desa/Kelurahan.

2. Visi, Misi, Tujuan Dan Sasaran

a. Visi

Visi Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu dan Penanaman Modal Kabupaten Serdang Bedagai adalah: “Terwujudnya Good Governance Melalui Pelayanan Prima”.

b. Misi

Misi dari Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu dan Penanaman Modal Kabupaten Serdang Bedagai adalah sebagai berikut :

- 1) Mewujudkan Pelayanan Prima.
- 2) Mewujudkan Profesionalisme Aparatur Perizinan.

- 3) Meningkatkan Minat Investor dan Kerjasama Pembangunan Dunia Usaha.

c. Tujuan

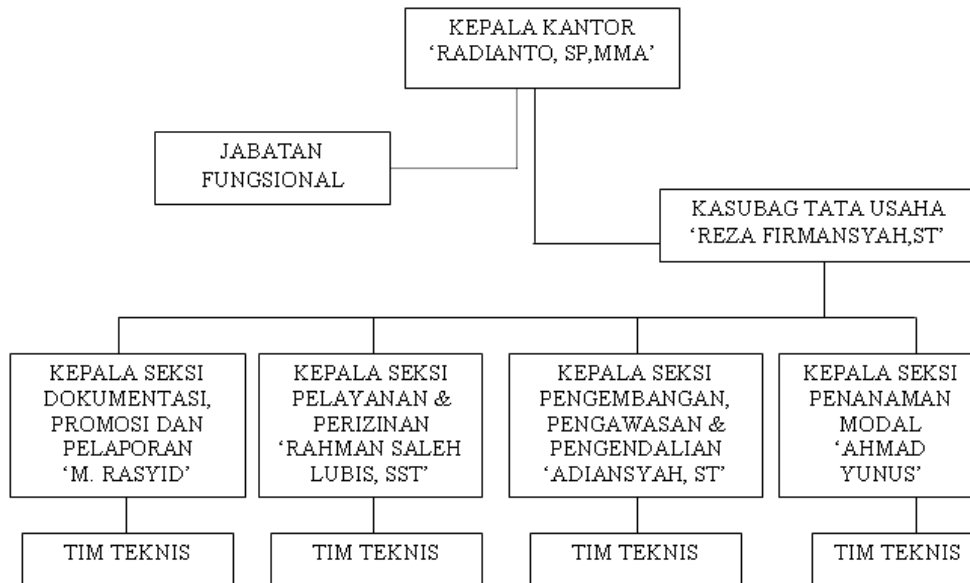
- 1) Mewujudkan Tata kelola Pemerintahan yang baik.
- 2) Meningkatkan kualitas lingkungan hidup.
- 3) Menciptakan kehidupan masyarakat yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa serta harmonis dalam keberagaman.

d. Sasaran

- 1) Terwujudnya pemerintahan yang profesional, akuntabel, dan bersih
- 2) Terwujudnya peningkatan kesejahteraan sosial ekonomi masyarakat yang berkeadilan.
- 3) Terwujudnya peningkatan kualitas lingkungan hidup.
- 4) Terwujudnya masyarakat Kabupaten Serdang Bedagai yang beriman, cerdas, sehat, sejahtera dan berbudaya

3. Struktur Organisasi

Adapun susunan organisasinya terdiri dari Kepala Kantor, Sub Bagian Tata Usaha, Seksi Promosi, Dokumentasi dan Pelaporan, Seksi Pengembangan, Pengawasan dan Pengendalian, Seksi Pelayanan dan Perizinan, Seksi Penanaman Modal, Kelompok Jabatan Fungsional dan Tim Teknis.

Gambar : Struktur Organisasi**Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu dan Penanaman Modal (KP2TPM)
Kabupaten Serdang Bedagai.**

Sumber: Arsip Kepegawaian Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu dan
Penanaman Modal (KP2TPM) Kabupaten Serdang Bedagai.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Data

Pada bab ini penulisan akan menyajikan tentang data-data yang diperoleh selama masa penelitian yang telah dilakukan pada kantor Pelayanan Perizinan Terpadu Dan Penanaman Modal Kabupaten Serdang Bedagai. Penyajian data akan meliputi data-data tentang identitas responden terhadap pertanyaan yang diajukan yang akan diuraikan dalam tabel frekuensi.

1. Deskripsi Data Identitas Responden

Berikut ini adalah hasil data mengenai identitas responden melalui kuesioner yang diperoleh selama penelitian yang disajikan dalam bentuk tabel frekuensi.

a. Identitas Responden menurut Jenis Kelamin

Dari data tentang jenis kelamin dapat disimpulkan bahwa laki-laki mendominasi jumlah pegawai di kantor Pelayanan Perizinan Terpadu Dan Penanaman Modal Kabupaten Serdang Bedagai. Laki-laki memegang peranan penting yang lebih dominan dalam menjalankan kegiatan pelayanan publik di kantor Pelayanan Perizinan Terpadu Dan Penanaman Modal.

Setelah melakukan distribusi kuesioner kepada responden jenis kelamin responden pada penelitian ini di uraikan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	25	71.43
2	Perempuan	10	28.57
Total		35	100

Sumber: Kuesioner Penelitian 2017

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, dapat dilihat bahwa dari seluruh responden yang berjumlah 35 orang, dimana 25 orang atau 71.43% adalah laki-laki dan sisanya 10 orang atau 28.57% adalah perempuan. Jadi dapat disimpulkan bahwa pegawai yang ada di kantor Pelayanan Perizinan Terpadu Dan Penanaman Modal Kabupaten Serdang Bedagai, lebih banyak berjenis kelamin laki-laki dibandingkan dengan yang berjenis kelamin perempuan.

b. Identitas Responden Menurut Usia

Usia pegawai di kantor Pelayanan Perizinan Terpadu Dan Penanaman Modal Kabupaten Serdang Bedagai, pada umumnya masih berada pada usia produktif. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.2
Distribusi Responden Menurut Usia

No.	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1	20 – 29 tahun	6	17.14
2	30 – 39 tahun	21	60
3	40 – 49 tahun	2	5.72
4	Diatas 50 tahun	6	17.14
Total		35	100

Sumber: Kuesioner Penelitian 2017

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 35 responden, ada 6 orang atau 17.14% berasal dari kelompok umur 20-29 tahun, kemudian disusul dari kelompok umur 30-39 tahun sebanyak 21 orang atau 60%, kemudian disusul dari kelompok umur

40-49 tahun sebanyak 2 orang atau 17.14%. Sementara responden yang berasal dari kelompok umur diatas 50 tahun sebanyak 6 orang atau 17.14%.

c. Identitas Responden menurut Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir dari responden yang bekerja di kantor Pelayanan Perizinan Terpadu Dan Penanaman Modal Kabupaten Serdang Bedagai yang paling banyak adalah tamatan SMA, disusul dari tamatan S1, kemudian S2. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.3
Distribusi Responden Menurut Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD	-	-
2	SLTP/SMP	-	-
3	SLTA/SMA	18	51.43
4	DIPLOMA III	-	-
5	S1	15	42.86
6	S2	2	5.71
7	S3	-	-
Total		35	100

Sumber: Kuesioner Penelitian 2017

Dari tabel 4.3 di atas, dapat dilihat bahwa pegawai yang ada di kantor Pelayanan Perizinan Terpadu Dan Pelayanan Modal Kabupaten Serdang Bedagai lebih banyak yang berasal dari tamatan SMA sebanyak 18 orang atau 51.43%. Kemudian untuk latar belakang pendidikan S1 sebanyak 15 orang atau 42.86%. Sementara pegawai dengan latar belakang pendidikan S2 sebanyak 2 orang atau 5.71%. Program S3, Program Diploma III, SLTP/SMP, SD sama sekali tidak ada.

d. Identitas Responden Menurut Golongan

Pegawai kantor Pelayanan Perizinan Terpadu Dan Penanaman Modal Kabupaten Serdang Bedagai lebih banyak bergolongan III dan di susul yang tidak

ada golongan kemudian golongan II dan IV. Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4
Distribusi Responden Menurut Golongan

No.	Golongan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tidak ada golongan	14	40
2	I	-	-
3	II	4	11.43
4	III	15	42.86
5	IV	2	5.71
Total		35	100

Sumber: Kuesioner Penelitian 2017

Dilihat dari tabel di atas golongan mayoritas berasal dari golongan III sebanyak 15 orang atau 42.86%, diantaranya 6 orang golongan III/a, 4 orang golongan III/b, 3 orang golongan III/c dan sisanya 2 orang golongan III/d. Lalu disusul yang tidak ada golongan sebanyak 14 orang atau 40%. Lalu disusul golongan II sebanyak 4 orang atau 11.43%, diantaranya 1 orang golongan II/a, 2 orang golongan II/b, dan sisanya 2 orang golongan II/d. Sementara itu yang berasal dari golongan IV hanya sebanyak 2 orang atau 5,71%, diantaranya 1 orang golongan IV/a dan 1 orang golongan IV/b.

B. Pembahasan / Analisa Data

1. Deskripsi Data Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 2 variabel yang terdiri dari variabel bebas yaitu Kepemimpinan Karismatik (X) dan variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Variabel X terdiri dari 9 item pertanyaan, dan begitu juga variabel Y terdiri dari 9 item pertanyaan pula. Untuk lebih jelasnya akan dideskripsikan sebagai berikut:

a. Kepemimpinan Karismatik Sebagai Variabel Bebas (X)

Untuk mengukur variabel kepemimpinan Karismatik, digunakan 9 pertanyaan yang diperoleh dari indikator-indikator yang telah ditentukan. Pada setiap pertanyaan diberikan 3 alternatif jawaban, dan kepada responden diminta untuk memilih salah satu dari tiga alternatif jawaban tersebut. Berdasarkan jawaban dari responden dari kuesioner yang disebarkan yang berisi pertanyaan variabel X (Kepemimpinan Karismatik), maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pimpinan
Sosok Yang Bijaksana

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	31	88.57
2	Kadang-kadang	4	11.43
3	Tidak	-	-
Total		35	100

Sumber: Angket hasil penelitian tahun 2017 Pertanyaan no. 1

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 35 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 31 orang (88.57%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 orang (11.43%), dan yang menjawab tidak yaitu tidak ada.

Dapat disimpulkan bahwa Pemimpin adalah sosok yang bijak sanan dalam menentukan keputusan, menyesuaikan tugas/pekerjaan sesuai dengan kemampuan masing-masing bawahan.

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pemimpin Mampu
Menciptakan Kekaguman

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	20	57.14
2	Kadang-kadang	15	42.86
3	Tidak	-	-
Total		35	100

Sumber: Angket hasil penelitian tahun 2017 Pertanyaan no. 2

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 35 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 20 orang (57.14%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 15 orang (42.86%), dan yang menjawab tidak yaitu tidak ada.

Dapat disimpulkan bahwa Pemimpin mampu menciptakan kekaguman dalam pekerjaan.

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pemimpin Menerapkan Etika Yang Baik

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	21	60
2	Kadang-kadang	14	40
3	Tidak	-	-
Total		35	100

Sumber: Angket hasil penelitian tahun 2017 Pertanyaan no. 3

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 35 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 21 orang (60%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 14 orang (40%), dan yang menjawab tidak yaitu tidak ada.

Dapat disimpulkan bahwa Pemimpin mampu menerapkan etika yang baik dalam pekerjaan.

Tabel 4.8
Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pemimpin Menciptakan Suasana Yang Optimis

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	21	60
2	Kadang-kadang	14	40
3	Tidak	-	-
Total		35	100

Sumber: Angket hasil penelitian tahun 2017 Pertanyaan no. 4

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 35 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 21 orang (60%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 14 orang (40%), dan yang menjawab tidak yaitu tidak ada.

Dapat disimpulkan bahwa Pemimpin mampu menciptakan suasana kerja yang optimis. Agar pegawai lebih efisien dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan.

Tabel 4.19
Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pemimpin Selalu Mendorong dan Memotivasi

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	17	48.57
2	Kadang-kadang	18	51.43
3	Tidak	-	-
Total		35	100

Sumber: Angket hasil penelitian tahun 2017 Pertanyaan no. 5

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 35 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 17 orang (48.57%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 18 orang (51.43%), dan yang menjawab tidak yaitu tidak ada.

Dapat disimpulkan bahwa pemimpin kadang-kadang mendorong dan memotivasi dalam melaksanakan tugas/pekerjaan. Agar pegawai lebih mudah dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan.

Tabel 4.10
Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pemimpin Menyesuaikan Keputusan Dengan Pegawainya

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	21	60
2	Kadang-kadang	12	34.29
3	Tidak	2	5.71
Total		35	100

Sumber: Angket hasil penelitian tahun 2017 Pertanyaan no. 6

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 35 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 21 orang (60%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 12 orang (34.29%), dan yang menjawab tidak sebanyak 2 orang (5.71%).

Dapat disimpulkan bahwa pemimpin mengambil keputusan sesuai dengan yang diinginkan para pegawai.

Tabel 4.11
Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pemimpin Menerima Masukan Dan Menjalankannya

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	20	57.14
2	Kadang-kadang	15	42.86
3	Tidak	-	-
Total		35	100

Sumber: Angket hasil penelitian tahun 2017 Pertanyaan no. 7

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 35 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 20 orang (57.14%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 15 orang (42.86%), dan yang menjawab tidak yaitu tidak ada.

Dapat disimpulkan bahwa pemimpin mau menerima masukan dan menjalankannya.

Tabel 4.12
Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pemimpin Membantu Bawahan Saat Ada Masalah

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	19	54.29
2	Kadang-kadang	16	45.71
3	Tidak	-	-
Total		35	100

Sumber: Angket hasil penelitian tahun 2017 Pertanyaan no. 8

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 35 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 19 orang (54.29%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 16 orang (45.71%), dan yang menjawab tidak yaitu tidak ada.

Dapat disimpulkan bahwa pemimpin mau membantu bawahan disaat ada masalah.

Tabel 4.14
Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pemimpin Melatih dan Menasihati Dengan Sabar

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	18	51.43
2	Kadang-kadang	17	48.57
3	Tidak	-	-
Total		35	100

Sumber: Angket hasil penelitian tahun 2017 Pertanyaan no. 9

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 35 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 18 orang (51.43%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 17 orang (48.57%), dan yang menjawab tidak yaitu tidak ada.

Dapat disimpulkan bahwa pemimpin mau melatih dan menasehati bawahan dengan sabar.

b. Kinerja Pegawai sebagai Varabel Terikat (Y)

Untuk mengukur variabel Kinerja Pegawai, digunakan 9 pertanyaan yang diperoleh dari indikator-indikator yang telah ditentukan. Pada setiap pertanyaan diberikan 3 alternatif jawaban, dan kepada responden diminta untuk memilih salah satu dari ketiga alternatif jawaban tersebut. Berdasarkan jawaban dari responden dari kuesioner yang disebarkan yang berisi pertanyaan variabel Y (Kinerja Pegawai), maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.15
Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pegawai Melaksanakan Tugas Sesuai Dengan Posisi Yang Dimiliki

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	22	62.86
2	Kadang-kadang	13	37.14
3	Tidak	-	-
Total		35	100

Sumber: Angket hasil penelitian tahun 2017 Pertanyaan no. 10

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 35 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 22 orang (62.86%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 13 orang (37.14%), dan yang menjawab tidak yaitu tidak ada.

Dapat disimpulkan bahwa Pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan posisi yang dimiliki.

Tabel 4.16
Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pegawai Mempunyai Kualitas Kerja Yang Baik Yang Diharapkan Instansi

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	18	51.43
2	Kadang-kadang	17	48.57
3	Tidak	-	-
Total		35	100

Sumber: Angket hasil penelitian tahun 2017 Pertanyaan no. 11

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 35 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 18 orang (51.43%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 17 orang (48.57%), dan yang menjawab tidak yaitu tidak ada.

Dapat disimpulkan bahwa pegawai mempunyai kualitas kerja yang baik seperti yang diinginkan instansi.

Tabel 4.17
Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pegawai Puas Dengan Hasil Kerja Yang Dilakukan

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	20	57.14
2	Kadang-kadang	15	42.86
3	Tidak	-	-
Total		35	100

Sumber: Angket hasil penelitian tahun 2017 Pertanyaan no. 12

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 35 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 20 orang (57.14%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 15 orang (42.86%), dan yang menjawab tidak yaitu tidak ada.

Dapat disimpulkan bahwa pegawai puas dengan hasil kerja yang dilakukan.

Tabel 4.18
Distribusi Jawaban Responden Bahwa Perencanaan Kerja Itu Penting

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	22	62.86
2	Kadang-kadang	13	37.14
3	Tidak	-	-
Total		35	100

Sumber: Angket hasil penelitian tahun 2017 Pertanyaan no. 13

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 35 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 22 orang (62.86%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 13 orang (37.14%), yang menjawab tidak yaitu tidak ada.

Dapat disimpulkan bahwa perencanaan kerja itu penting.

Tabel 4.19
Distribusi Jawaban Responden Bahwa Jumlah Dari Hasil Pekerjaan Selalu Memenuhi Target Yang Ditetapkan

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	15	42.86
2	Kadang-kadang	20	57.14
3	Tidak	-	-
Total		35	100

Sumber: Angket hasil penelitian tahun 2017 Pertanyaan no. 14

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 35 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 15 orang (42.86%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 20 orang (57.14%), dan yang menjawab tidak yaitu tidak ada.

Dapat disimpulkan bahwa jumlah dari hasil pekerjaan yang dilakukan pegawai tangani kadang-kadang memenuhin target yang ditetapkan.

Tabel 4.20
Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pegawai Melaksanakan Tugas Jarang Melakukan Kesalahan

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	11	31.43
2	Kadang-kadang	24	68.57
3	Tidak	-	-
Total		35	100

Sumber: Angket hasil penelitian tahun 2017 Pertanyaan no. 15

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 35 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 11 orang (31.43%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 24 orang (68.57%), dan yang menjawab tidak yaitu tidak ada.

Dapat disimpulkan bahwa pegawai dalam melaksanakan tugas jarang membuat kesalahan.

Tabel 4.21
Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pegawai Menyelesaikan Tugas Selalu Tepat Waktu

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	7	20
2	Kadang-kadang	9	25.71
3	Tidak	19	54.29
Total		35	100

Sumber: Angket hasil penelitian tahun 2017 Pertanyaan no. 16

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 35 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 7 orang (20%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 9 orang (25.71%), dan yang menjawab tidak sebanyak 19 orang (54.29%).

Dapat disimpulkan bahwa pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu.

Tabel 4.22
Distribusi Jawaban Responden Bahwa Pekerjaan Yang Dibebankan
Pemimpin Selalu Dikerjakan Lebih Cepat Dari Waktu Yang Ditentukan

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	7	20
2	Kadang-kadang	8	22.86
3	Tidak	20	57.14
Total		35	100

Sumber: Angket hasil penelitian tahun 2017 Pertanyaan no. 17

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 35 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 7 orang (20%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 8 orang (22.86%), dan yang menjawab tidak sebanyak 20 orang (57.14%).

Dapat disimpulkan bahwa pegawai tidak selalu mengerjakan pekerjaan yang dibebankan oleh pemimpin lebih cepat dari waktu yang ditentukan.

Tabel 4.23
Distribusi Jawaban Responden Bahwa Hasil Pekerjaan Sering Mengalami
Peningkatan Dari Sebelumnya

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	5	14.28
2	Kadang-kadang	15	42.86
3	Tidak	15	42.86
Total		35	100

Sumber: Angket hasil penelitian tahun 2017 Pertanyaan no. 18

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 35 responden yang diteliti, responden yang menjawab Ya sebanyak 5 orang (14.28%), yang menjawab kadang-kadang sebanyak 15 orang (42.86%), dan yang menjawab tidak sebanyak 15 orang (42.86%).

Dapat disimpulkan bahwa pegawai kadang-kadang mengalami peningkatan dari hasil pekerjaan dari waktu sebelumnya.

2. Tabel Frekuensi Variabel

a. Analisa Data Variabel Bebas (X) Kepemimpinan Kharismatik

Perolehan data tentang Kepemimpinan Kharismatik yang merupakan variable bebas (X) dalam penelitian ini akan dianalisa melalui tabulasi data sebagai berikut:

Tabel 4.24
Tabulasi Data Nilai Jawaban Responden Mengenai Variabel (X)
Kepemimpinan Kharismatik

No. Resp.	Nilai Responden Menurut Nomor Pertanyaan									Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	3	2	3	3	2	2	3	3	2	23
2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	22
3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	23
4	3	3	3	3	2	1	3	2	2	23
5	3	2	3	3	2	3	2	3	3	24
6	3	2	2	2	2	3	3	2	3	22
7	3	2	2	3	3	2	3	3	3	24
8	3	2	2	2	3	3	3	2	2	22
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
10	3	3	2	2	2	2	2	3	3	22
11	3	2	2	3	3	3	2	3	2	23
12	3	3	3	3	2	2	3	3	3	25
13	3	3	3	2	2	2	2	2	2	21
14	3	2	3	3	2	3	3	2	2	23
15	3	3	2	2	2	3	3	3	2	23
16	3	3	3	3	2	2	3	2	2	23
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
18	3	3	2	2	2	3	3	3	2	23
19	2	3	3	2	3	3	2	2	3	23
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
23	3	2	2	3	3	3	2	2	3	23
24	3	2	3	3	3	2	2	2	2	22
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
26	3	2	3	3	3	2	2	2	3	23
27	2	3	2	2	3	3	2	2	2	21
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
29	2	2	2	2	2	1	2	2	2	17

30	3	2	3	3	2	2	2	3	3	23
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
32	3	3	3	2	2	2	3	3	2	23
33	3	2	2	2	2	2	2	2	2	19
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
35	3	3	3	2	2	3	3	2	2	23
Jumlah										820

Sumber: Jawaban Responden Pertanyaan No. 1 s/d 9

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai tertinggi jawaban responden terhadap variable X (Kepemimpinan Kharismatik) adalah 27, nilai terendah adalah 17. Dengan demikian dapat diketahui nilai R (Jarak Pengukuran), dengan rumus sebagai berikut:

$$R = \text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}$$

$$R = 27 - 17 \quad R = 10$$

Dengan demikian pula nilai interval (I) dengan rumus sebagai berikut:

$$I = R : \text{Jarak Interval}$$

$$I = 10 : 3$$

$$I = 3$$

Setelah interval diketahui maka dapat dipergunakan untuk membatasi kategori jawaban dengan kategori tinggi, sedang dan rendah sebagai berikut:

$$\text{Kategori Tinggi} \quad : 23 \geq$$

$$\text{Kategori Sedang} \quad : 20 - 22$$

$$\text{Kategori Rendah} \quad : 17 - 19$$

Berdasarkan nilai I maka, dibuat kategori dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4.25
Distribusi Frekuensi Jawaban Berdasarkan Variabel Bebas (X)
Kepemimpinan Kharismatik

No.	Kategori	Frekuensi	Jumlah	Persentase (%)
1	Tinggi	23 \geq	9	25.71
2	Sedang	20 – 22	23	65.72
3	Rendah	17 – 19	3	8.57
Total			35	100

Sumber: Hasil Analisa Jawaban Responden Variabel Bebas (X)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari seluruh responden yang menyatakan Kepemimpinan Kharismatik dalam kategori tinggi adalah sebanyak 9 orang (25.71%), yang menyatakan dalam kategori sedang sebanyak 23 orang (65.72%) dan menyatakan kategori rendah sebanyak 3 orang (8.57%).

Dengan demikian dapat diketahui bahwa Kepemimpinan Kharismatik yang ada di kantor Pelayanan Perizinan Terpadu dan Penanaman Modal Kabupaten Serdang Bedagai termasuk dalam kategori sedang yaitu (65.72%)

b. Analisis Data Variabel Terikat (Y) Kinerja Pegawai

Perolehan data tentang kinerja pegawai yang merupakan variabel terikat (Y) dalam penelitian akan di analisis melalui tabulasi data sebagai berikut:

Tabel 4.26
Tabulasi Data Nilai Jawaban Responden Mengenai Variabel (Y) Kinerja Pegawai

No. Resp.	Nilai Responden Menurut Nomor Pertanyaan									Jumlah
	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	3	3	3	3	2	2	1	2	2	21
2	3	2	3	3	2	2	1	2	3	21
3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	21
4	3	2	3	3	3	2	1	3	2	22
5	3	2	2	3	2	3	1	3	3	22
6	3	2	2	2	2	3	1	3	2	20
7	3	2	3	2	3	3	2	3	3	24
8	3	2	2	2	3	3	1	3	2	21
9	3	2	2	2	3	3	1	2	2	20

10	3	2	3	3	3	3	2	1	2	22
11	2	2	2	2	2	2	3	1	2	18
12	3	3	3	3	2	2	3	1	2	22
13	2	2	2	2	3	2	3	1	2	19
14	3	2	2	3	2	2	1	1	1	17
15	2	3	3	3	2	2	1	1	1	18
16	3	3	3	2	3	2	3	1	1	21
17	3	3	3	3	2	2	1	1	1	19
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
19	2	3	3	3	3	2	2	1	1	20
20	2	3	3	3	3	2	1	2	1	20
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
23	3	3	2	2	2	3	2	1	1	19
24	2	3	3	3	2	2	1	1	1	18
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
26	2	3	3	3	3	2	1	1	2	20
27	3	3	3	3	2	2	1	1	1	19
28	3	3	3	3	2	2	3	1	1	21
29	2	2	2	2	3	2	1	1	1	16
30	3	3	3	2	2	2	2	1	1	19
31	2	2	2	3	3	2	2	2	2	20
32	3	3	2	3	2	3	2	1	1	20
33	2	2	2	2	2	2	1	1	1	15
34	3	3	3	3	3	3	1	1	2	22
35	2	2	2	3	2	2	1	1	2	17
Jumlah										704

Sumber: Jawaban Responden Pertanyaan 10 s/d 18

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai tertinggi jawaban responden terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) adalah 27, nilai terendah adalah 15. Dengan demikian dapat ditentukan nilai R (Jarak Pengukuran), dengan rumus sebagai berikut:

$$R = \text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}$$

$$R = 27 - 15$$

$$R = 12$$

Dengan demikian pula lebar interval (I) dengan rumus sebagai berikut:

$$I = R : \text{Jarak Interval}$$

$$I = 12 : 3$$

$$I = 4$$

Setelah interval diketahui maka dapat dipergunakan untuk membatasi kategori jawaban dengan kategori tinggi, sedang dan rendah sebagai berikut:

Kategori Tinggi : $23 \geq$
 Kategori Sedang : 19 - 22
 Kategori Rendah : 15 - 18

Berdasarkan nilai I maka, dibuat kategori dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4.27
Distribusi Frekuensi Jawaban Berdasarkan Variabel Terikat (Y) Kinerja Pegawai

No.	Kategori	Frekuensi	Jumlah	Persentase (%)
1	Tinggi	$23 \geq$	2	5.71
2	Sedang	19 - 22	19	54.29
3	Rendah	15 - 18	14	40
Total			35	100

Sumber: Hasil Analisa Jawaban responden Variabel Terikat (Y)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari seluruh responden yang menyatakan Kinerja Pegawai dalam kategori tinggi adalah sebanyak 2 orang atau (5.71%), yang menyatakan dalam kategori sedang sebanyak 19 orang atau (54.29%), dan menyatakan kategori rendah sebanyak 14 orang atau (40%).

Dengan demikian dapat diketahui bahwa Kinerja Pegawai yang ada di kantor Pelayanan Perizinan Terpadu dan Penanaman Modal Kabupaten Serdang Bedagai termasuk dalam kategori sedang yaitu 54.29%.

C. Uji Korelasi Product Moment

Tabel 4.28
Perhitungan Antara Variabel Bebas (X) Kepemimpinan Kharismatik Dan
Variabel Terikat (Y) Kinerja Pegawai Untuk Analisis Product Moment

No. Resp.	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	23	21	529	441	483
2	22	21	484	441	462
3	23	21	529	441	483
4	22	22	484	484	484
5	24	22	576	484	528
6	22	20	484	400	440
7	24	24	576	576	576
8	22	21	484	441	462
9	27	20	729	400	540
10	22	22	484	484	484
11	23	18	529	324	414
12	25	22	625	484	550
13	21	19	441	361	399
14	23	17	529	289	391
15	23	18	529	324	414
16	23	21	529	441	483
17	27	19	729	361	513
18	23	18	529	324	414
19	23	20	529	400	460
20	27	20	729	400	540
21	27	27	729	729	729
22	27	27	729	729	729
23	27	19	729	361	513
24	22	18	484	324	396
25	18	18	324	324	324
26	23	20	529	400	460
27	21	19	441	361	399
28	27	21	729	441	567
29	17	16	289	256	272
30	23	19	529	362	437
31	27	20	729	400	540
32	23	20	529	400	460
33	19	15	362	225	285
34	27	22	729	484	594
35	23	17	529	289	391
Σ	Σ X 820	Σ Y 704	Σ X² 19447	Σ Y² 14385	Σ XY 16614

Berdasarkan tabel 4.28 di atas diperoleh nilai-nilai sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= 35 \\ \sum X &= 820 \\ \sum Y &= 704 \\ \sum X^2 &= 19447 \\ \sum Y^2 &= 14385 \\ \sum XY &= 16614 \end{aligned}$$

Selanjutnya nilai-nilai tersebut dimasukkan kedalam rumus korelasi product moment untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat terlebih dahulu dicari nilai r_{XY} sebagai berikut:

$$\begin{aligned} r_{XY} &= \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}} \\ &= \frac{35 (16614) - (820)(704)}{\sqrt{(35 (19447) - (820)^2)(35 (14385) - (704)^2)}} \\ &= \frac{581490 - 577280}{\sqrt{(680645 - 672400)(503475 - 495616)}} \\ &= \frac{4210}{\sqrt{(8245)(7859)}} \\ &= \frac{4210}{\sqrt{64797455}} \\ &= \frac{4210}{8049.687} \\ &= 0.523 \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 0.523 maka bila dihubungkan r dengan r tabel, lebih dahulu dicari r tabel, dimana r tabel taraf signifikansi 5% dengan $n = 35$ adalah 0.334. dengan demikian nilai r_{XY} hitung lebih besar dari nilai r tabel product moment yaitu $0.523 > 0.334$. ini menunjukkan adanya pengaruh hubungan antara variabel X (Kepemimpinan Kharismatik) dengan variabel Y (Kinerja Pegawai). Disamping itu untuk mengukur atau mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel X dengan

variabel Y maka digunakan tabel interpretasi koefisien korelasi product moment sebagai berikut:

Tabel 4.29
Interprestasi Koefisien Korelasi Product Moment

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
	0.0 – 0.199	Sangat Rendah
	0.20 – 0.399	Rendah
	0.40 – 0.599	Sedang
	0.60 – 0.799	Kuat
	0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2010 : 212)

Berdasarkan pedoman diatas dapat dilihat bahwa tingkat korelasi antara variabel bebas X (Kepemimpinan Kharismatik) dengan variabel terikat Y (Kinerja pegawai) berada pada tingkat interpretasi sedang, yaitu antara 0.40 – 0.599. jadi terdapat hubungan yang sedang antara variabel X (Kepemimpinan Kharismatik) dengan variabel Y (Kinerja Pegawai). Dengan demikian kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan kharismatik.

D. Uji Signifikan

Untuk menguji signifikan hubungan yaitu apakah hubungan yang ditemukan itu berlaku untuk sampel yang berjumlah 35 orang, maka perlu uji signifikansinya dengan uji t:

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

$$t = \frac{0.523\sqrt{35-2}}{\sqrt{1-0.523^2}}$$

$$t = \frac{0.523 \sqrt{33}}{\sqrt{1-0.273529}}$$

$$t = \frac{(0.523)(5.744)}{\sqrt{0.726471}}$$

$$t = \frac{3.004112}{0.852333}$$

$$t = 3.525$$

$$t \text{ tabel} = 1,690$$

Dari hasil penghitungan diatas, dapat diketahui bahwa t hitung lebih besar dari tabel $3,525 > 1,690$, dari data diatas diperoleh hubungan yang kurang signifikan antara kedua variabel.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa unit signifikan yaitu 3.525. ini berarti pengaruh kepemimpinan kharismatik terhadap kinerja pegawai adalah signifikan. Sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima dan terbukti kebenarannya.

E. Uji Determinasi

Berikut adalah uji determinasi yang kegunaannya untuk mengetahui berapa besar persentase variabel bebas X (Kepemimpinan Kharismatik) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai), dalam perhitungan sebelumnya diperoleh hasil perhitungan $r_{XY} = 0.523$ maka perhitungan adalah sebagai berikut:

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

$$D = (0.523)^2 \times 100\%$$

$$D = 0.274 \times 100\%$$

$$D = 27.4\%$$

Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui nilai uji determinasi adalah 27.4% sehingga besarnya pengaruh Kepemimpinan Kharismatik terhadap Kinerja

Pegawai adalah 27.4% sedangkan sisanya 72.6% disebabkan oleh faktor-faktor lain.

F. Uji Regresi Linier

Adapun kegunaan dari uji regresi linier adalah untuk menentukan pengaruh perubahan variabel bebas X (Kepemimpinan Kharismatik) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) yang secara teoritis terdapat hubungan fungsional, berikut perhitungan regresi linier:

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

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

$$a = \frac{(704)(19447) - (820)(16614)}{35(19447) - 820^2}$$

$$a = \frac{13690688 - 13623480}{680645 - 672400}$$

$$a = \frac{67208}{8245}$$

$$a = 8.15$$

Dan selanjutnya adalah mencari nilai b dengan rumus sebagai berikut:

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

$$b = \frac{35(16614) - (820)(704)}{35(19447) - 820^2}$$

$$b = \frac{581490 - 577280}{680645 - 672400}$$

$$b = \frac{4210}{8245}$$

$$b = 0.51$$

Setelah a dan b diketahui maka persamaan matematis regresi linier variabel X (Kepemimpinan Kharismati) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) sebagai berikut:

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

$$y = 8.15 + 0.51 (x)$$

Berdasarkan distribusi responden diketahui nilai tertinggi pada variabel (X) nilai tertinggi adalah 27 dan nilai terendah adalah 17 dengan demikian kecendrungan variabel Y dapat diketahui dengan cara sebagai berikut:

Variabel (X) nilai tertinggi:

$$y = 8.15 + 0.51 (27)$$

$$y = 8.15 + 13.77$$

$$y = 21.92$$

Variabel (X) nilai terendah

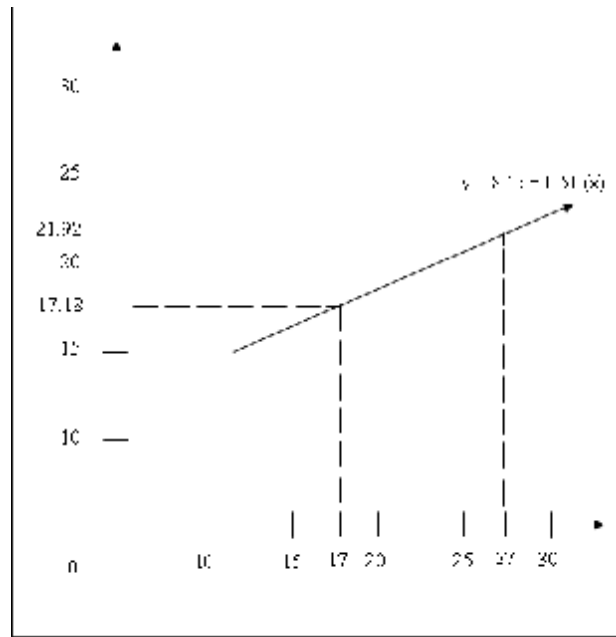
$$y = 8.15 + 0.51 (17)$$

$$y = 8.51 + 8.67$$

$$y = 17.18$$

Gambar 4.1

Grafik Garis Regresi Linier Sederhana



Setelah harga a di ketahui yaitu $= 8.15$ dan $b = 0.51$ dengan demikian berdasarkan gambar di atas tingkat pengaruh Kepemimpinan Kharismatik terhadap Kinerja Pegawai di kantor Pelayanan Perizinan Terpadu Dan Penanaman Modal Kabupaten Serdang Bedagai adalah $y = 8.15 + 0.51 (x)$. dari grafik regresi linier diatas, menunjukkan bahwa kenaikan variabel X dari 17 ke 27 akan memberikan pengaruh kepada variabel Y dengan peningkatan dari 17.18 ke 21.92.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, serta dianalisis data maka kesimpulan dari penelitian ini yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu Dan Penanaman Modal Kabupaten Serdang Bedagai adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kharismatik merupakan pemodelan yang dimiliki menyangkut lebih dari sekedar imitasi terhadap perilaku pemimpin. Pemimpin dapat mempengaruhi para pegawai dalam menjalankan tugas-tugas. Termasuk diantaranya kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Berdasarkan distribusi frekuensi jumlah nilai jawaban responden terhadap variabel X (Kepemimpinan Kharismatik) diketahui bahwa dari 35 orang pegawai yang diteliti berkategori tinggi adalah sebanyak 9 orang (25.71%), berkategori sedang sebanyak 23 orang (65.72%) dan yang berkategori rendah sebanyak 3 orang (8.57%). Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepemimpinan Kharismatik di kantor Pelayanan Perizinan Terpadu dan Penanaman Modal Kabupaten Serdang Bedagai termasuk dalam kategori sedang yaitu sebesar (67.72%).
2. Kinerja Pegawai merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang, dari berbagai sumber daya atau faktor produksi

yang diinginkan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu pemerintahan. Berdasarkan distribusi frekuensi jumlah nilai jawaban reponden terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) diketahui bahwa dari 35 orang pegawai yang diteliti berkategori tinggi sebanyak 2 orang (5.71%), berkategori sedang sebanyak 19 orang (54.29%), dan berkategori rendah sebanyak 14 orang atau (40%). Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa Kinerja Pegawai yang ada di kantor Pelayanan Perizinan Terpadu dan Penanaman Modal Kabupaten Serdang Bedagai termasuk dalam kategori sedang yaitu 54.29%.

3. Hasil uji hipotesis pertama yang diperoleh menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya. Hal ini dikarenakan setelah dilakukan perhitungan statistika menunjukkan nilai $r_{xy} = 0.523$ dari nilai r tabel product moment dengan $n = 35$ yaitu 0.334 dan taraf signifikan 5%. Dengan demikian dapat dikatakan untuk korelasi kedua variabel tersebut yang dalam interprestasinya tertentu termasuk dalam kategori sedang dan korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat ternyata cukup signifikan sebab t hitung, t tabel yaitu dimana korelasi tersebut berada pada kategori sedang. Dan dari hasil analisis koefisien determinasi diketahui 27.4% variasi yang terjadi pada variabel Kinerja Pegawai dapat diterangkan oleh variasi yang terjadi pada variabel Kepemimpinan Kharismatik. Sedangkan uji koefisien regresi linier sederhana di peroleh persamaan garis regresinya $y = 8.15 + 0.51 (x)$.

B. Saran

Dari hasil penelitian ini penulis memberikan saran-saran berdasarkan apa yang telah penulis ketahui terhadap Pengaruh Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu Dan Penanaman Modal Kabupaten Serdang Bedagai adalah:

1. Dengan adanya kepemimpinan yang kharismatik dapat menjadi salah satu cara agar kualitas dan kuantitas meningkat sehingga segala tujuan instansi dapat tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelumnya.
2. Kinerja Pegawai yang ada pada kantor Pelayanan Perizinan Terpadu Dan Penanaman Modal Kabupaten Serdang Bedagai, saat ini sudah cukup baik, dan sebaiknya pula dapat dipertahankan dan ditingkatkan lagi.
3. Perlunya memperhatikan aspek kuantitas kerja dalam membangun efektivitas kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu Dan Penanaman Modal Kabupaten Serdang Bedagai, dimana fasilitas-fasilitas pendukung yang kurang memadai, baik itu pengadaan peralatan kantor dan biaya patut dibenahi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiono, 2002. *Analisis Kepemimpinan Yang Mendorong Iklim Kerja Dan Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Se- Kota Palu*, Tesis FKM UI, Jakarta
- Ahmad S Ruky. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Alewine, Thomas C, 2002. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia “Kinerja/ Performance”*, *Penilaian Kinerja dan Standar Kinerja*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. (EdisiRevisi IV). Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Basuki, Sulistyو. 2006. *Metode Penelitian*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Davis, K. dan Newstrom, J. 1989. *Human Behavior at Work. Organization Behavior^{8th} Edition*. Singapore:Mc. Graw-Hill. International.
- Gary Yukl.1998. *Kepemimpinan Dalam Organisasi (alih bahasa Yusuf Udaya)*, Edisi Bahasa Indonesia, Victory Jaya Abadi.Jakarta
- Gibson, dkk. 1987. *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi Kelima, Jilid 1, Alih Bahasa Djarkasih, Erlangga, Jakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Hasan, Iqbal. 2002. *Pokok –Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Ilyas, Y. (1999). *Teori Penilaian dan Penelitian*. Jakarta: FKM UI.IQ. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Irawan, Prasetya,1997, *Analisis Kinerja : Panduan Praktis Untuk Menganalisis Kinerja Organisasi, Kinerja Proses dan Kinerja Pegawai, Lembaga Administrasi Negara*, Jakarta
- Kartono,Kartini. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo. Jakarta.

- 2001. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, AA., 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : P T Refika Aditama.
- Nawawi, Hadari dan Hadari, Martini. 2005. *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Robbins, S.P. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prenhallindo.
- Siagian, Sondang. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- 1999. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Silalahi, Ulber. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung; PT. Refika Aditama.
- Singarimbun, Masri & Effendi Sofian. 2009. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3ES.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sumber Internet <https://www.borobudurtraining.com/index.php/30-kumpulan-artikel/146-ciri-ciri-kepemimpinan-karismatik>
- Tjandra, Yoga, A. 2002. *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*, Universitas Indonesia Press, Jakarta.
- Weber, Max, 1947. *The Theory of Social and Economic Organization*. Diterjemahkan oleh A.M. Henderson dan Talcott Parsons. New York USA: Oxford University Press.