

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini, pekerjaan manusia menjadi lebih mudah karena telah dibantu oleh tenaga mesin sehingga pekerjaan tersebut menjadi lebih cepat, efektif dan efisien. Akan tetapi manusia tetap menjadi faktor utama dalam mencapai suatu keberhasilan organisasi baik itu organisasi swasta maupun pemerintah artinya bahwa manusia menjadi faktor yang penting agar pemerintahan menjadi baik. Sehingga berhasil tidaknya suatu tujuan organisasi yang ingin dicapai, tergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan tugas didalam organisasi tersebut. Pada organisasi pemerintah di dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan, walaupun telah dibantu dengan alat-alat modern, pegawai negeri sipil sebagai sumber daya manusia juga mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Organisasi pemerintahan dalam menjalankan tugasnya pasti mempunyai tujuan yang ingin dicapai salah satunya adalah tercapainya efektifitas kerja pegawai. Dengan demikian supaya Pegawai Negeri Sipil dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga tercapai efektifitas kerja pegawai dan berhasil mencapai tujuan pekerjaannya, maka Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugasnya memerlukan:

2. Kesejahteraan yang mencukupi kebutuhan hidupnya.
3. Adanya disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas.
4. Fasilitas kerja yang tersedia dalam melaksanakan tugasnya.
5. Mempunyai keahlian dan pendidikan menurut jabatan dan pekerjaan yang diembannya.¹

Oleh karena itu supaya segala ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan, dipatuhi dan dilaksanakan dengan baik oleh pegawai negeri sipil, maka untuk menghindari segala bentuk penyalahgunaan dan penyimpangan dibutuhkan sebuah kepemimpinan yang baik.

Organisasi dalam bentuk apapun, dalam melaksanakan kegiatannya pasti membutuhkan seorang pemimpin. Oleh karena itu untuk mencapai suatu hasil maksimal dalam mengemban tugasnya, diperlukan pemimpin yang tegas yang mampu mendorong para pegawainya untuk bekerjasama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.

Dalam sebuah organisasi terdapat dua unsur kesatuan yang tidak dapat dipisahkan yaitu pemimpin dan kepemimpinannya. Kepemimpinan yang baik merupakan faktor pendukung bagi pimpinan dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan membimbing orang lain agar terdorong untuk mengembangkan kreatifitas dan inisiatif dalam melaksanakan kegiatan yang telah ditetapkan sesuai dengan keinginan pimpinannya. Karena suatu organisasi akan berhasil atau tidak

¹ Herdis Siswanto, *Pengaruh Pengawasan dan Tingkat Pendidikan terhadap Efektifitas Kerja PNS Di SETDA Kabupaten Ciamis*, 2011, hal. 100.

dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebagian besar ditentukan atas kemampuan pemimpinnya.

Faktor kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yaitu efektifitas kerja pegawai dan juga merupakan penggerak pada sumber-sumber daya dan alat-alat yang tersedia bagi organisasi/instansi yang terkait. Oleh sebab itu, setiap pimpinan dituntut untuk memahami tujuan organisasi sehingga tugas-tugas pekerjaan yang dikerjakan dalam organisasi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan dengan berbagai atribut/symbol yang menunjukkan dirinya sebagai pimpinan yang profesional yang mampu menggerakkan dan memotivasi pegawainya dalam rangka pencapaian tujuan. Dalam melaksanakan tugasnya, ada dua hal yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin pada pegawainya yaitu peningkatan sumber daya manusia (pegawai) dan peningkatan efektifitas kerja.

Setiap keputusan yang telah ditetapkan harus diorientasikan pada kebersamaan didalam melaksanakan tugas dengan anggotanya. Kebersamaan inilah yang memudahkan pemimpin untuk menggerakkan orang-orang yang dipimpinya sebagai perwujudan kepemimpinan yang efektif, sehingga akan tercapai efektifitas kerja pegawai sesuai dengan pencapaian tujuan yang diharapkan.

Setiap pegawai pada dasarnya mempunyai keinginan dan kebutuhan yang berbeda meskipun harus didasarkan pada peraturan perundang-undangan dan

norma-norma yang berlaku. Kedudukan pegawai adalah penting dan sangat menentukan sebagai aparatur negara dan abdi masyarakat untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam mencapai tujuan nasional.

Pemimpin dalam sebuah organisasi pemerintahan harus mampu bekerjasama dengan pegawainya dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, sehingga dalam pencapaian efektifitas kerja maupun efektifitas organisasi dapat dicapai.

Suatu organisasi sebagai alat atau wadah dalam proses kerjasama orang-orang dalam usaha pencapaian efektifitas kerja pegawai, berarti organisasi dijadikan sebagai wadah mengupayakan adanya perubahan efektifitas kerja yang kurang baik menjadi baik, dan diharapkan mendapatkan pegawai yang mempunyai pengetahuan tinggi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan rencana dan tepat waktu.

Karena keberhasilan efektifitas kerja salah satunya dipengaruhi oleh kepemimpinan maka seperti halnya di Sekretariat Daerah Propinsi DIY sebagai lembaga pemerintahan dan mempunyai 6 biro yaitu Biro Umum, Biro Tata Pemerintahan, Biro Organisasi, Biro Hukum, Biro Kerjasama dan Biro Kepegawaian. Kepemimpinan di instansi tersebut merupakan kepemimpinan langsung artinya bahwa pegawai negeri sipil yang bekerja di setiap biro di instansi tersebut bertanggungjawab terhadap kepala biro, sedangkan kepala biro bertanggungjawab kepada Sekretaris Daerah. Sebagai lembaga aparatur negara yang akan mewujudkan tujuan nasional sehingga Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Propinsi DIY harus dapat menjadi abdi masyarakat dan abdi negara yang akan memberi teladan dan melayani kepentingan masyarakat dengan baik. Akan

tetapi berbagai kalangan masyarakat masih menilai bahwa pelayanan yang diberikan kurang efektif, seperti halnya terlambat masuk ke kantor, maka pekerjaan akan terbengkalai, penundaan pekerjaan karena berbagai alasan, tidak mematuhi peraturan, bekerja tidak sungguh-sungguh dan sebagainya. Tindakan tersebut sangat merugikan semua pihak, seperti pelayanan kepada masyarakat kurang lancar dan bagi pegawai sendiri efektifitas kerja tidak tercapai, oleh karena itu dibutuhkan kepemimpinan yang dapat membantu kelancaran terwujudnya efektifitas kerja pegawai negeri sipil.

Sehubungan dengan efektifitas kerja pegawai, maka menjadi tanggung jawab pimpinan untuk memberikan pengarahan dan bekerjasama dalam setiap tugas atau masalah-masalah yang sedang dihadapi. Sehingga efektifitas kerja yang telah ditetapkan dapat diwujudkan. Oleh karena itu pemimpin harus dapat memahami setiap kebutuhan-kebutuhan pegawai, sehingga setiap keputusan yang diambil dapat menentukan kualitas seorang pemimpin.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap efektifitas kerja pegawai dalam sebuah lembaga pemerintah.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan suatu masalahnya yaitu:

“Apakah ada pengaruh kepemimpinan Kepala Biro terhadap efektifitas kerja pegawai negeri sipil di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi DIY tahun

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui adakah pengaruh kepemimpinan kepala biro terhadap efektifitas kerja pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Propinsi DIY.
- b. Untuk mengetahui tingkat efektifitas kerja pegawai negeri sipil yang dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala biro.

2. Manfaat Penelitian

- a. Diharapkan mampu memperkaya literatur yang mengkaji masalah kepemimpinan terhadap efektifitas kerja pegawai.
- b. Secara praktis memberikan input kepada Sekretariat Daerah Propinsi DIY tentang pengaruh kepemimpinan kepala biro dalam mencapai efektifitas kerja pegawai apakah telah mencapai sasaran dari tujuan yang telah ditetapkan.

D. Kerangka Dasar Teori

Agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai permasalahan yang menjadi dasar dalam penelitian ini maka, sebelumnya dikemukakan terlebih dahulu pengertian tentang teori yaitu:

“Teori adalah serangkaian konsep, definisi, proposisi saling bertujuan untuk memberikan gambaran sistematis tentang fenomena yaitu gambaran yang sistematis ini dijabarkan dengan menghubungkan variabel yang satu dengan variabel yang lain, dengan tujuan untuk menjelaskan fenomena tersebut.”²

Oleh karena itu, dari pengertian diatas, maka dapat disimpulkan tentang arti teori, yaitu konsep, definisi yang berkaitan memberikan gambaran yang sistematis dan juga sebagai alat dan pedoman untuk menghubungkan variabel satu dengan variabel yang lainnya terhadap masalah yang sedang diteliti.

Sehubungan dengan arti teori tersebut, maka untuk melanjutkan pembahasan terlebih dahulu dikemukakan tentang pengertian kepemimpinan dan efektifitas kerja pegawai negeri sipil yang menjadi variabel dalam penelitian ini.

1. Efektifitas Kerja (Variabel Y)

Pengertian efektifitas menurut pendapat Sutopo adalah sebagai berikut: Efektifitas yaitu mencapai hasil sepenuhnya seperti yang sebenar-benarnya, atau setidak-tidaknya berusaha mencapai hasil semaksimal mungkin.³

Sedangkan efektif menurut The Liang Gie adalah:

“Efektif mengandung arti terjadinya suatu efek atau akibat yang dikehendaki. Sehingga perbuatan seseorang yang efektif merupakan perbuatan yang menimbulkan akibat sebagaimana yang dikehendaki oleh orang tersebut.”⁴

Oleh karena itu untuk memperjelas pengertian efektifitas kerja menurut pendapat Sondang P. Siagian dalam buku Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi adalah sebagai berikut:

“Efektifitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan, artinya apakah pelaksanaan sesuatu tugas dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada bilamana tugas diselesaikan dan tidak terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakannya dan berapa biaya yang dikeluarkannya itu.”⁵

³ Sutopo, *Administrasi Manajemen dan Organisasi*, Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, Jakarta, 1999, hal: 7.

⁴ The Liang Gie, *Efektifitas Kerja Pembangunan Negara*, Gajah Mada University Press, 1981, hal: 37.

⁵ Sondang P. Siagian, *Keperencanaan dan Perilaku Administrasi Organisasi*, Jakarta, 1986

Efektifitas menurut Michael Mc Gill adalah:

“Efektifitas bukan merupakan suatu ukuran kuantitatif, seperti efisiensi tetapi lebih merupakan ukuran kualitatif. Efektifitas merupakan suatu tingkat prestasi organisasi dalam mencapai tujuannya artinya sejauh mana tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Efektifitas bagi sebagian orang merupakan urusan memaksimalkan tujuan dan pencapaian tujuan.”⁶

Dengan demikian efektifitas kerja adalah suatu keberhasilan kerja manusia dalam mencapai sasaran atau tujuan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian efektifitas erat hubungannya dengan tujuan yang akan dicapai. Apabila tujuan tercapai maka usaha yang dilakukan tersebut dapat dikatakan efektif.

Dalam mencapai efektifitas pada sebuah organisasi, diperlukan suatu adanya indikator-indikator untuk mengukur tingkat keberhasilan efektifitas kerjanya. Menurut Richard M. Steers, indikator-indikator yang paling banyak dipakai dalam mengukur efektifitas sebagai berikut:

- a. Kemampuan menyesuaikan diri—keluwesan yaitu bahwa pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugasnya harus mampu menyesuaikan diri baik terhadap lingkungan sekitarnya maupun terhadap pekerjaan yang diembannya. Ini dimaksudkan agar tidak terjadi suasana yang kaku dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.
- b. Produktivitas dilakukan untuk mengetahui dan mengukur sejauh mana tingkat keberhasilan dari tujuan pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai negeri sipil, baik kualitas maupun kuantitasnya.

⁶ Michael E. Mc Gill, *Pedoman Pengembangan Organisasi* [terjemahan Ny Rochmulvati

2. Kepemimpinan (Variabel X)

a. Pengertian Kepemimpinan

Istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar “**pimpin**” yang artinya bimbing atau tuntun. Dari kata “**pimpin**” lahirlah kata kerja “**memimpin**” yang artinya membimbing atau menuntun dan kata benda “**pemimpin**” yaitu orang yang berfungsi memimpin atau orang yang membimbing atau menuntun.¹⁰

Dalam sebuah organisasi, seorang pemimpin mempunyai peranan yang sangat penting, karena keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi merupakan cerminan bagaimana cara pemimpin melaksanakan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya, apakah tugas tersebut dijalankan dengan sebaik-baiknya atau tidak.

Oleh karena itu pemimpin dituntut untuk mengerti dan memahami tujuan organisasi, sehingga tugas yang dikerjakan dapat tercapai sesuai dengan yang direncanakan. Pengertian kepemimpinan menurut Soerjono Sukanto adalah:

“Kemampuan seseorang yakni pimpinan untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang lain tersebut bertingkah laku sebagaimana yang dikehendaki oleh pemimpin tersebut.”¹¹

Lebih jelasnya pengertian kepemimpinan yang dikemukakan menurut Onong Uchyana Effendi dalam buku *Kepemimpinan dan Komunikasi* adalah sebagai berikut:

“Kepemimpinan adalah keahlian seni dan ilmu perencanaan dan pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengontrolan dari

¹⁰ S. Pamudji, *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*, Cetakan Kedua, Bina Aksara, Jakarta, Januari 1985, hal: 5.

¹¹ Soerjono Sukanto, *Administrasi Pendidikan*, Gunung Aksara, Jakarta, 1982, hal: 70.

suatu usaha kerjasama di dalam sekelompok manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu.”¹²

Dari pengertian tersebut di atas dapat diartikan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan seseorang atau kelompok untuk mempengaruhi dalam mencapai tujuan tertentu. Arti kepemimpinan yang lain adalah:

“Sebagai sarana pencapaian tujuan, dalam hubungan ini pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berkomunikasi dengan anggota kelompok dengan mempergunakan cara/gaya tertentu sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan yang dinamis yang memotivasi dan mengkoordinasi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.”¹³

Di bawah ini beberapa definisi yang cukup mewakili tentang pengertian kepemimpinan menurut beberapa ahli dalam buku *Kepemimpinan dalam Organisasi* yang dikutip oleh Gary Yukl adalah sebagai berikut:¹⁴

- 1) Kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama (*shared goal*)
- 2) Kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi, yang dijalankan dalam suatu situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi, ke arah pencapaian satu/beberapa tujuan tertentu.
- 3) Kepemimpinan adalah pembentukan awal serta pemeliharaan struktur dalam harapan dan interaksi.

¹² Onong Uchyana Effendi, *Kepemimpinan dan Komunikasi*, Alumni, Bandung, 1977, hal.: 13.

¹³ Wahjusumidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1987, hal: 23.

¹⁴

- 4) Kepemimpinan adalah peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit pada, dan berada di atas kepatuhan mekanis terhadap pengarahan-pengarahan rutin organisasi.
- 5) Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasi ke arah pencapaian tujuan.
- 6) Para pemimpin adalah mereka yang secara konsisten memberi kontribusi yang efektif terhadap orde sosial dan diharapkan dan dipersepsikan melakukannya.

Dari pengertian tersebut sehingga dapat diartikan kepemimpinan adalah pencerminan asumsi bahwa kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang dalam hal ini pengaruh yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas-aktivitas serta hubungan-hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi.

Untuk lebih jelasnya lagi tentang definisi kepemimpinan, di bawah ini pengertiannya menurut beberapa ahli yaitu:

- 1) Menurut S.P Siagian (dalam buku Filsafat Administrasi) menyatakan:
"Kepemimpinan merupakan motor/daya penggerak daripada semua sumber-sumber dan alat-alat (*resources*) tersedia bagi suatu organisasi."¹⁵
- 2) Sobari menandakan sikap dan cara kerja pemimpin adalah sebagai berikut:
 - Hendaknya orang yang menjalankan peranan pemimpin jangan sekali-kali mencari keharuman nama sendiri, dengan memakai bawahannya sebagai alat yang menjalankan rencananya, melainkan harus

¹⁵ S.P Siagian dalam Hendiyat Soetopo, Wasty Soemanto, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, Bina Aksara, Jakarta, 1984, hal: 1-2.

memperhatikan semangat berkorban dan ketekunan serta gotong royong guna mencapai kemajuan pendidikan dalam rombongan kerjanya dan harus pula memusatkan perhatian pada hasil usaha-usaha rekan-rekannya menuju tercapainya tujuan bersama dan menjalankan rencana pendidikan di sekolahnya.

- Pemimpin yang ingin mencapai kemajuan dalam program pendidikan sekolahnya harus menyadari, bahwa hubungan antar manusia (*human relationship*) yang baik merupakan landasan penting dalam kepemimpinannya.¹⁶

3) Mardjiin Syam (buku Kepemimpinan Dalam Organisasi):

Kepemimpinan adalah keseluruhan tindakan guna mempengaruhi serta menggiatkan orang dalam usaha bersama untuk mencapai tujuan/dengan definisi yang lebih lengkap dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah proses pemberian jalan yang mudah (fasilitas) daripada pekerjaan orang lain yang terorganisir dalam organisasi formal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹⁷

4) Carter V. Good memberikan pengertian tentang hakikat kepemimpinan dalam dua batasan yaitu:

- *The ability and readiness to inspire, guide, direct or management others.*
- *The role of interpreter of interred and objectives of a group recognizing and accepting the interpreter as spokesman.*

Yang artinya tidak lain kesiapan mental yang terwujudkan dalam bentuk kemampuan seseorang untuk memberikan bimbingan, mengarahkan dan

¹⁶ Sobari dalam Hendiyat Soetopo, Wasty Soemanto, *Opcit*, hal: 2.

¹⁷ Mardjiin Syam dalam Hendiyat Soetopo, Wasty Soemanto, *Opcit*, hal: 2.

mengatur serta menguasai orang lain agar mereka berbuat sesuatu, kesiapan dan kemampuan kepada pimpinan tersebut untuk memainkan peranan sebagai juru tafsir/pembagi penjelasan tentang kepemimpinan, minat, kemauan cita-cita/tujuan-tujuan yang diinginkan untuk dicapai oleh sekelompok individu.¹⁸

b. Sifat-Sifat Kepemimpinan

Dalam sebuah organisasi pemerintahan seorang pemimpin harus memiliki sifat yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang berkembang saat ini, oleh karena itu disini akan diidentifikasi sifat-sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin menurut S. Pamudji dalam memerintah sebuah organisasi pemerintahan, sifat-sifat tersebut antara lain:¹⁹

1) Adil

Merupakan kemampuan memperlakukan anak buahnya secara sama, tidak membedakan satu dengan yang lainnya dan tidak ada anak tiri dan anak emas. Keadilan adalah kesadaran untuk memberikan kepada masing-masing, apa yang telah menjadi haknya atau bagiannya. Artinya bahwa kepada siapapun yang perlu dihargai harus diberi penghargaan dan sebaliknya yang melakukan kesalahan harus dihukum, kesemuanya itu dilakukan berdasarkan ketentuan-ketentuan dan norma-norma yang berlaku yang ada dalam suatu organisasi. Sifat ini diperlukan mengingat masyarakat kita masih terikat pada unsur-unsur premodial yang hanya dapat diperlunak oleh pemimpin yang bersifat adil.

¹⁸ Carter V. Good dalam Hendiyat Soetopo, Wasty Soemanto, *Opcit*, hal: 2

¹⁹ S. Pamudji, *Opcit*, hal: 90-94.

2) Arif bijaksana

Adalah kecakapan dan kepandaian bertindak/berbuat menghadapi orang lain. Kecakapan dan kepandaian bergaul antara pimpinan dan bawahannya memerlukan pengertian tentang perasaan-perasaan dan watak-watak manusia yang dimiliki. Hal ini berarti ada kesediaan pemimpin untuk memberi perhatian dan minatnya terhadap bawahannya. Sifat ini diperlukan mengingat masyarakat yang berorientasi ke atas dan akan bergairah apabila mendapat perhatian dari pimpinan.

3) Penuh Prakarsa (inisiatif)

Yaitu sumber inspirasi dan sumber dinamika yang mampu menggerakkan orang-orang. Seseorang yang penuh prakarsa sekaligus memiliki daya cipta akan kreasi yaitu kemampuan menemukan cara-cara baru dalam rangka memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dan menemukan hal-hal baru dalam rangka mengadakan perubahan-perubahan dalam masyarakat. Sifat ini sangat penting sebab sebagian masyarakat masih berorientasi ke atas, masih agak statis karena terikat pada tradisi dan bahkan masih menggantungkan diri pada alam sekitarnya.

4) Percaya Pada Diri Sendiri

Yaitu sesuatu yang menimbulkan keseimbangan jiwa dan pikiran yang pada akhirnya menumbuhkan semangat optimisme dalam rangka mencapai tujuan. Kepercayaan pada diri sendiri tumbuh karena pemimpin itu tahu dan menguasai persoalan yang dihadapi dan mengetahui masalah yang dihadapinya. Agar mengetahui dan menguasai persoalan-persoalan pemerintahan, pemimpin harus memiliki pengetahuan yang luas dan dapat merangkai satu hal dengan hal lain. Sifat ini diperlukan oleh pemimpin mengingat masyarakat umumnya masih

berorientasi ke atas yang berfikiran sederhana, mengingat pendidikannya masih rendah.

5) Penuh Daya Pemikat

Yaitu sesuatu yang dapat menarik atau memikat perhatian orang lain, misalnya gaya berpidato, gaya penampilan dan sebagainya. Daya pemikat tersebut disebabkan karena keaktifan, penuh dengan gairah kehidupan, penuh kegembiraan, bersikap secara tatap muka dalam hal berbicara. Sifat ini penting karena masyarakat masih mementingkan siapa yang bicara bukannya apa yang dibicarakan.

6) Ulet

Yaitu suatu sifat yang tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesulitan, dan selalu berusaha untuk mengatasi kesulitan-kesulitan. Sifat ulet ini merupakan sifat tidak mau melepaskan sesuatu kalau belum juga sesuatu itu diselesaikan. Keuletan sangat diperlukan oleh pemimpin pemerintahan karena dalam pembangunan ini mereka dihadapkan pada keterbatasan, dimana harapan-harapan jauh dari kemampuan.

7) Mudah Mengambil Keputusan

Yaitu menggambarkan sifat tegas, sifat tidak ragu-ragu, sehingga segala sesuatu dapat segera dilaksanakan. Mudah mengambil keputusan juga dapat diartikan sebagai berani bertanggung jawab atas keputusan yang diambil. Dengan kepemimpinan yang mudah mengambil keputusan maka masalah-masalah segera dapat diatasi seluk-beluknya.

8) Jujur

Yaitu sifat suka bekerja sesuai dengan ketentuan yang ada dalam rangka mencapai tujuan. Kejujuran merupakan jaminan bahwa pemimpin tidak akan menyimpang dari garis tujuan yang dicapai dan tidak akan mementingkan diri sendiri atau golongannya. Sifat jujur dapat dikaitkan dengan sifat terpercaya yaitu bahwa pemimpin dipercaya oleh pengikut karena dia tidak menyeleweng.

9) Berani Mawas Diri

Yaitu suatu sifat melihat kedalam diri sendiri dan kedalam tubuh organisasi untuk melihat kekurangan-kekurangan dan selanjutnya menutupinya. Kesalahan masa lalu dijadikan pelajaran untuk kebaikan, sedangkan titik positif dipelihara untuk meningkatkan usaha-usaha pencapaian tujuan.

10) Komunikatif

Yaitu sifat mudah menyampaikan sesuatu kepada pihak lain, dengan menggunakan cara-cara dan gaya yang mudah diterima. Komunikasi yang dipakai pada umumnya masih bersifat tradisional, religius dan terikat pada ikatan premodial, maka ada baiknya bila dipakai sarana-sarana komunikasi yang berbaur premodial tersebut, terutama untuk masyarakat pedesaan.

c. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan merupakan cara pemimpin untuk memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi motivasi kerja, menjalankan organisasi dan membina...

Bagi organisasi fungsi kepemimpinan sangat penting, karena diperlukan untuk meningkatkan efektifitas. Menurut Richard M. Steers dalam buku Efektifitas Organisasi, fungsi kepemimpinan antara lain:²⁰

- 1) Kepemimpinan mengisi kekosongan yang ditinggalkan oleh ketidaklengkapan dan ketidaksempurnaan desain organisasi, karena tidak mungkin merancang organisasi yang sempurna dan mempertanggungjawabkan kegiatan setiap anggota di setiap waktu, oleh karena itu diperlukan sesuatu yang dapat memastikan bahwa tingkah laku manusia dikoordinasikan dan diarahkan pada suatu penyelesaian, dan sesuatu itu adalah sebuah kepemimpinan.
- 2) Kepemimpinan membantu mempertahankan stabilitas suatu organisasi dalam sebuah lingkungan yang bergolak, dengan memungkinkan dilakukannya penyesuaian dan adaptasi yang segera pada kondisi lingkungan yang sedang berubah.
- 3) Kepemimpinan dapat membantu koordinasi intern dari unit-unit organisasi yang berbeda-beda, dalam masa pertumbuhan dan perubahan.
- 4) Kepemimpinan memainkan peranan dalam mempertahankan susunan anggota yang stabil untuk memperlancar pemuasan kebutuhan dan tercapainya tujuan pribadi.

Dilihat dari fungsi tersebut di atas artinya bahwa pemimpin perlu mempertahankan dan memperhatikan stabilitas dalam kelompok kerja serta meningkatkan pemuasan kebutuhan pribadi para anggota kelompok. Apabila kedua unsur tersebut dapat dipenuhi, maka keberhasilan dapat tercapai.

Dalam teori kepemimpinan klasik disebutkan bahwa fungsi kepemimpinan mencakup: Perencanaan, Pengorganisasian dan Pengendalian. Penganut aliran behavioralisme berpendapat bahwa fungsi dan peranan kepemimpinan adalah:

- 1) Menetapkan tujuan dan menegaskan arah untuk mencapai tujuan.
- 2) Melengkapi sarana untuk mencapai tujuan.
- 3) Melengkapi dan menegaskan tatanan organisasi.
- 4) Memberikan fasilitas untuk melaksanakan kegiatan dan mengadakan hubungan antar kegiatan.
- 5) Memberikan fasilitas kepada kelompok dalam melaksanakan tugasnya.²¹

d. Tipe Kepemimpinan

Tipe kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin mempunyai pengaruh terhadap proses komunikasi antara atasan dan bawahan, komunikasi tersebut mempengaruhi orang lain yang termasuk dalam lingkungan mereka. Usaha untuk mempengaruhi tersebut merupakan cerminan dari tipe kepemimpinan seorang atasan (pimpinan).

Menurut pendapat Effendy, tipe kepemimpinan adalah:

“Cara seorang pemimpin melakukan kegiatan dalam membimbing, mengarahkan, mempengaruhi dan mengerahkan para pengikutnya pada suatu tujuan tertentu.”²²

²¹ Rustandi, *Gaya Kepemimpinan; Pendekatan Bakat Situasional*, Cetakan Kedua, Armico, Bandung, 1987, hal: 25.

²² Effendy, *Psikologi Manajemen*, Alumni, Bandung, 1983, hal: 32.

Sehingga tipe kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam melakukan kegiatan-kegiatan dan fungsi-fungsi kepemimpinan yang mempengaruhi tindakan pegawainya untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Macam-macam tipe kepemimpinan menurut Effendy:

- a. Kepemimpinan manajerial yang mencakup kemampuan untuk mengatur, mengkoordinasikan dan menggerakkan para karyawan ke arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi
- b. Kepemimpinan personal yang terdapat pada manajer pengawas (supervisor)²³

Menurut French membedakan tipe kepemimpinan menjadi empat yaitu:

- 1) Tipe kepemimpinan otokratis ialah kepemimpinan yang berdasarkan kekuasaan mutlak, pemimpin dalam memimpin anak buahnya dengan cara mengarahkan pikiran, perasaan dan perilaku kepada suatu tujuan yang telah ditentukan oleh pemimpin sebelumnya dengan segala ketentuan dan keputusan yang ada dalam diri pimpinan itu sendiri.
- 2) Tipe kepemimpinan birokratis ialah kepemimpinan yang berorientasi pada kekuasaan jabatan tanpa adanya kepedulian dari bawahan.
- 3) Tipe kepemimpinan bebas ialah kepemimpinan yang mempunyai perilaku yang pasif dan selalu menghindar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebagai pimpinan, semuanya diserahkan kepada bawahan.
- 4) Tipe kepemimpinan demokratis ialah kepemimpinan yang berorientasi pada manusia dan memberikan perhatian serta bimbingan kepada para

pengikutnya serta memiliki rasa tanggung jawab yang besar dan ia bekerjasama yang baik dengan orang lain.²⁴

e. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara bagaimana seorang pemimpin menjalankan tugas kepemimpinannya untuk merencanakan, merumuskan dan menyampaikan perintah dan ajakan kepada bawahannya. Menurut S. Pamudji dalam buku *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*, gaya kepemimpinan yang biasanya dipakai yaitu:²⁵

1) Gaya motivasi

Yaitu pemimpin dalam menggerakkan orang-orang dengan mempergunakan motivasi baik yang berupa imbalan ekonomis dengan memberikan hadiah-hadiah, jadi bersifat positif maupun yang berupa ancaman jadi bersifat negatif.

2) Gaya kekuasaan

Yaitu pemimpin yang cenderung menggunakan kekuasaan untuk menggerakkan orang-orang. Cara bagaimana pemimpin menggunakan kekuasaan akan menentukan gaya kepemimpinannya. Disini dibedakan antara gaya otokrasi, gaya demokratik dan gaya bebas.

a) Gaya otokratik, yang kadang-kadang disebut kepemimpinan otoritarian yaitu pemimpin yang menggantungkan pada kekuasaan formalnya, organisasi sebagai milik pribadi, menyamakan tujuan pribadi dengan tujuan

²⁴ French, *The Personal Movement Process*, Four Edition, Mc Graw Hill Book Company, New

organisasi. Kepemimpinan bersifat pribadi, pengikut adalah alat dan harus mengikuti saja dan tidak memperoleh kesempatan untuk ikut dalam pengambilan keputusan.

- b) Gaya partisipatif, disebut juga dengan gaya demokratik, yaitu pemimpin yang memandang manusia adalah makhluk yang bermartabat dan harus dihormati hak-haknya. Dalam menggerakkan bawahannya menggunakan persuasi dan memberikan contoh-contoh. Kepentingan dan tujuan organisasi sejauh mungkin diintegrasikan dengan kepentingan dan tujuan pribadi para pengikut/pegawai mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pimpinan.
- c) Gaya bebas yaitu kepemimpinan yang hanya mengikuti kemauan bawahannya, menghindari diri dari penggunaan paksaan atau tekanan. Pemimpin lebih banyak memberikan kebebasan kepada bawahan untuk menentukan tujuan organisasi dan juga dalam menghadapi masalah organisasi.

3) Gaya pengawasan

Yaitu kepemimpinan yang dilandaskan pada perhatian seorang pemimpin terhadap perilaku kelompok. Dalam hubungan ini gaya pengawasan dibedakan menjadi dua yaitu:

- a) Berorientasi kepada pegawai, dimana pemimpin selalu memperhatikan anak buahnya sebagai manusia yang bermartabat. Pemimpin mengakui kebutuhan pengikut pengikutnya dan menghormati kemanusiaan mereka.

- b) Berorientasi kepada produksi, dimana pemimpin selalu memperhatikan proses produksi serta metode-metodenya. Melalui perbaikan metode dan disertai penyesuaian tenaga manusia terhadap metode dan diharapkan akan tercapai hasil yang maksimal. Disini orang-orang harus menyesuaikan diri dengan proses produksi.

3. Pegawai Negeri Sipil

Dalam suatu organisasi pegawai mempunyai peranan penting sebagai motor penggerak dalam menjalankan kegiatan-kegiatan organisasi. Juga termasuk dalam sebuah lembaga pemerintahan, pegawai negeri sipil menjadi pelaksana dalam menjalankan roda pemerintahan untuk melayani kebutuhan masyarakat. Untuk menjadi seorang pegawai yang mempunyai efektifitas yang tinggi, seorang pemimpin harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan oleh para pegawainya, selain kebutuhan pribadi pemimpinnya.

Dalam pasal 1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yang dimaksud dengan Pegawai Negeri adalah:²⁶

“Pegawai Negeri adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam sesuatu jabatan negeri atau diserahi tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sehingga dari pengertian di atas dapat disimpulkan tentang syarat-syarat seseorang dikatakan seorang pegawai negeri yaitu:

²⁶ Muzanef Muzaniwan *Kepegawaian di Indonesia*, DT Toko Gunung Agung, Jakarta, 1996

- a. Memenuhi syarat-syarat yang ditentukan.
- b. Diangkat oleh pejabat yang berwenang.
- c. Diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri.
- d. Digaji menurut peraturan perundang-undangan.²⁷

Dalam setiap menjalankan tugasnya, Pegawai Negeri Sipil mempunyai kewajiban yang harus ditaati yaitu:

- a. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah.
- b. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggungjawab.
- c. Menyimpan rahasia jabatan.²⁸

Kewajiban tersebut harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan peraturan yang berlaku, dan seorang pegawai harus dapat menyimpan rahasia jabatannya dan tidak boleh mengemukakan rahasia tersebut pada orang lain, kecuali pada pejabat yang berwenang.

Untuk mencapai efektifitas kerja yang tinggi menurut M. Manullang diperlukan adanya pengembangan pegawai yang tujuannya untuk:

- a. Supaya pegawai dapat melakukan pekerjaan lebih efisien.
- b. Supaya pengawasan lebih sedikit terhadap pegawai.
- c. Supaya pegawai lebih cepat berkembang.
- d. Menstabilkan pegawai.²⁹

²⁷ Pratisto Prawotosoediro, *Pegawai Negeri Sipil*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1983, hal: 17.

²⁸ Sudiman, *Kepegawaian*, Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, Jakarta, 1999, hal: 5.

²⁹ M. Manullang, *Kepegawaian*, Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, Jakarta, 1999, hal: 5.

dipandang sebagai hipotesa kalau suatu alasan penyelidikan masih menginginkan mengujinya kembali.

Pendapat Sutrisno Hadi tentang hipotesa dalam buku *Metode Research I* adalah:³¹

“Hipotesa merupakan dugaan yang mungkin benar/salah. Dia akan ditolak jika salah atau palsu dan akan diterima jika fakta-fakta membenarkan.”

Jadi hipotesa adalah dugaan-dugaan sementara yang mengarahkan jalannya penelitian dan disebut juga sebagai sebuah kesimpulan yang belum final dan masih perlu pembuktian akan kebenarannya.

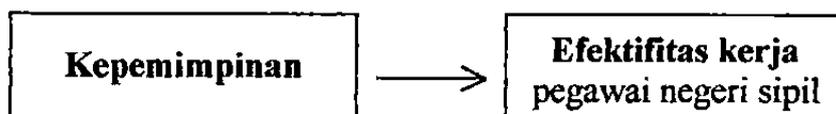
Berdasarkan pengertian-pengertian hipotesa tersebut, maka penyusun akan merumuskan hipotesa sebagai berikut:

1. Model Verbal

Hipotesa Mayor

Ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dan efektifitas kerja pegawai negeri sipil.

2. Model Geometrik (penyusunan hipotesa dengan menggunakan gambar) dari hipotesa tersebut di atas adalah:



³¹ Sutrisno Hadi, *Metode dalam Penelitian*, Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM Yogyakarta

F. Definisi Konseptual

Menurut J. Vredenberg dalam buku *Metode dan Teknik Penelitian Masyarakat* bahwa konsep adalah suatu istilah yang secara generalisasi mempersoalkan observasi yang konkret.

“Konsep adalah abstraksi dari observasi tersebut, tetapi tingkat abstraksi yang dipersoalkan oleh suatu konsep tidaklah sama.”³²

Konsep merupakan pedoman dari apa yang perlu diamati menurut pendapat Masri Singarimbun yang mengatakan bahwa:

“Konsep yaitu istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial.”³³

Sehingga definisi konseptual merupakan unsur pokok untuk menentukan ruang lingkup dan bahasan persoalan. Oleh karena itu penyusun membuat batasan definisi konseptual sebagai berikut:

1. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang yakni pimpinan untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang lain tersebut bertingkah laku sebagaimana yang dikehendaki oleh pimpinan tersebut.
2. Efektifitas kerja adalah suatu keberhasilan manusia dalam mencapai sasaran atau tujuan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.
3. Pegawai Negeri Sipil adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan dalam peraturan perundangan yang berlaku, diangkat oleh

³² J. Vredenberg, *Metode dan Teknik Penelitian Masyarakat*, Gramedia, Jakarta, 1979, hal: 23.

³³ Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi, *Orbit*, hal: 23

pejabat yang berwenang dan disertai tugas suatu jabatan negeri atau tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku.

G. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjabaran dari konsep-konsep yang digunakan dan yang akan diteliti oleh seorang dalam penelitian dan untuk memahami gejala yang ada, sehingga konsep dapat terukur dengan baik.

Pengertian lain definisi operasional adalah perumusan tentang pengukuran/ penentuan indikator yang dijadikan alat untuk mengukur atau membandingkan variabel didalam hipotesa.

1. Efektifitas Kerja

Dari beberapa macam indikator yang digunakan untuk mengukur efektifitas, maka penyusun menggunakan beberapa indikator yang sesuai dengan penelitian ini dan menyangkut efektifitas kerja pegawai negeri. Indikator-indikator yang digunakan antara lain:

- a. Kemampuan menyesuaikan diri, dengan indikator-indikator antara lain:
 - Kemampuan pegawai dalam menyesuaikan diri dengan perubahan dari luar, seperti menyesuaikan dengan perkembangan teknologi saat ini.
 - Kemampuan pegawai terhadap perubahan dari dalam organisasi pemerintahan itu sendiri.

b. Produktifitas indikator-indikatornya antara lain:

- Kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan, diukur dengan bentuk pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat.
 - Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dari pimpinan/atasan.
- c. Pencapaian tujuan dan manfaat, indikatornya antara lain:
- Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, diukur dari banyak sedikitnya pekerjaan yang telah diselesaikan dalam waktu tertentu.
 - Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara efektif diukur dari tujuan organisasi yang telah dicapai.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

a. Komunikasi, indikatornya adalah:

1. Intensitas pemimpin mengadakan tatap muka
2. Intensitas pemimpin memberikan bimbingan
3. Intensitas pemimpin memberikan petunjuk
4. Pemimpin memberikan pengarahan

b. Koordinasi, indikatornya adalah:

1. Pemimpin mengatur pembagian kerja
2. Pemimpin mengadakan rapat kerja
3. Intensitas pemimpin mengadakan diskusi

c. Pengawasan, indikatornya adalah:

1. Pemimpin memperbaiki cara pegawai melakukan pekerjaan

suatu daftar pertanyaan untuk memperoleh data berupa jawaban dari para responden.³⁴

c. Teknik Dokumentasi

Yaitu teknik pengumpulan data dilakukan dengan pencatatan dari dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian. Dokumen diperlukan untuk menambah lengkapnya data yang diperoleh.

6. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang akan menjadi objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Sekretariat Daerah Propinsi DIY.

Sampel merupakan sejumlah penduduk yang jumlahnya kurang dari jumlah populasi yang harus mempunyai paling sedikit satu sifat yang sama.

“Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Simple Random Sampling* yaitu suatu cara pengambilan elemen dari populasi sedemikian rupa sehingga setiap elemen mendapat kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi anggota sampel.”³⁵

Penentuan besar kecilnya sampel saat ini belum ada patokan yang pasti. Dan sebagaimana pendapat Suharsimi Arikunto menyatakan bahwa:

Jika populasi kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlahnya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih, tergantung sedikit-tidaknya dari:

a. Kemampuan peneliti dilihat dari segi waktu, tenaga dan dana.

³⁴ Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi, *Opcit*, hal: 145.

³⁵ Faried Ali, *Metode Penelitian Sosial dalam Bidang Ilmu Administrasi dan Pemerintahan*, PT.

Oleh karena teknik pengumpulan data menggunakan angket tertutup, maka setiap pertanyaan telah disediakan alternatif jawaban yaitu a, b, dan c. Kemudian setiap alternatif jawaban tersebut diberi nilai atau skor tertentu dengan perincian sebagai berikut :

- Skor 3 untuk alternatif a
- Skor 2 untuk alternatif b
- Skor 1 untuk alternatif c

Dengan demikian skor jawaban bergerak antara 1-3 dan interval kelas kategori sebesar $\frac{3-1}{3} = 0,66$. Selanjutnya tingkat kategorinya sebagai berikut :

- 1) 1,00 - 1,66 termasuk dalam kategori rendah
- 2) 1,67 - 2,33 termasuk dalam kategori sedang
- 3) 2,34 - 3,00 termasuk dalam kategori tinggi

b. Teknik Korelasi *Product Moment*

Teknik yang digunakan untuk melihat sebab akibat yang ada dari

Sedangkan untuk mengetahui signifikansi tidaknya koefisien korelasi *product moment* yang diperoleh, dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$F_{\text{test}} = \frac{r^2_{xy}}{1 - r^2_{xy}}(n - 2)$$

Keterangan:

F : test signifikansi

n : banyaknya sampel

r : kuadrat korelasi product moment

Untuk pengujiannya menggunakan kriteria sebagai berikut:

- $F_{\text{test}} > F_{\text{tab}} \rightarrow$ signifikan
- $F_{\text{test}} < F_{\text{tab}} \rightarrow$ tidak signifikan

c. Teknik Koefisien Regresi

Teknik yang digunakan untuk melihat sebab akibat yang ada dari hubungan antar variabel, menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

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

$$a = \frac{\sum y}{n} - b \left[\frac{\sum x}{n} \right]$$

Keterangan:

Y : Subyek dalam variabel dependent yang dipresifikasikan

X : Subyek variabel independent yang mempunyai nilai tertentu

2. Pemimpin meningkatkan mutu/kualitas jenis pekerjaan
 3. Pemimpin memecahkan masalah yang dihadapi pegawai
- d. Motivasi, indikatornya adalah:
1. Penghargaan terhadap pegawai
 2. Besarnya gaji yang diterima pegawai
 3. Jaminan keamanan pegawai saat sedang bekerja

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan analisis data yang berbentuk angka-angka. Dan ciri yang menonjol pada penelitian ini dalam memperoleh data yaitu dengan metode kuesioner. Dengan menggunakan sampel sebagai subyek penelitian dalam pengumpulan data kemudian dianalisis dengan teknik statistik untuk menguji hipotesis.

2. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi dan obyek penelitian di Sekretariat Daerah Propinsi DIY karena penulis merasa tertarik dan ingin mengetahui tentang apakah pengaruh kepemimpinan kepala biro terhadap efektifitas kerja di Sekretariat Daerah Propinsi DIY berjalan dengan baik.

3. Unit Analisis Data

Pada suatu penelitian, setiap unit yang diteliti dapat suatu individu ataupun kelompok. Dan yang menjadi unit analisis dalam penelitian ini adalah

para pegawai yang bekerja di Sekretariat Daerah Propinsi DIY

3. Jenis Data

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data Primer : Data yang didapat langsung dari obyek penelitian dengan cara mengamati langsung kegiatan instansi yang mencakup aspek-aspek penelitian.
- b. Data Sekunder : Data yang didapat dari kajian sumber-sumber yang digunakan sebagai penunjang dalam menganalisa masalah yang berkaitan dengan penelitian.

5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, teknik yang dipergunakan adalah:

a. Teknik Wawancara

Yaitu teknik pengumpulan data dilakukan peneliti dengan cara memberikan pertanyaan langsung kepada responden pada instansi tersebut yang dimaksudkan untuk menambah keterangan yang belum lengkap. Responden di penelitian ini adalah pegawai Sekretariat Daerah Propinsi DIY.

b. Teknik Kuesioner (angket tertutup)

Yaitu teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang ditujukan pada responden, agar pertanyaan tersebut diisi sendiri jawabannya dengan membubuhkan kode isian atas pertanyaan tersebut. Dengan demikian, kuesioner dimaksudkan sebagai

Dengan adanya pengembangan tersebut diharapkan para pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan efektif dan mewujudkan disiplin dan prestasi kerja yang baik sesuai dengan tujuan dan sasaran yang hendak dicapai.

4. Hubungan Kepemimpinan dengan Efektifitas Kerja (Hubungan X dengan Y)

Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain supaya orang tersebut berbuat dan berperilaku sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh pemimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu instansi/organisasi.

Pemimpin mempunyai peranan yang sangat menentukan dalam keberhasilan pencapaian tujuan, pemimpin juga harus dapat bekerjasama dengan para pegawainya dalam menjalankan tugas dan kewajiban mereka. Faktor utama yang harus ada dalam keberhasilan sebuah kepemimpinan adalah: kualitas pemimpin itu sendiri, pegawai/yang dipimpin serta situasi dan kondisi dimana mereka bekerja. Untuk meningkatkan kualitas kepemimpinannya tersebut pemimpin harus mempunyai syarat-syarat dan sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, fungsi dan tipe kepemimpinan yang diterapkan dan juga gaya kepemimpinan yang dipakai oleh pemimpin itu sendiri.

Seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan dan kelebihan seperti dalam hal kemampuan, daya pikir dan mental, pengalaman untuk membantu dan mewujudkan tujuan organisasi bersama bawahannya

Efektifitas kerja adalah suatu keberhasilan kerja manusia dalam mencapai sasaran atau tujuan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Apabila tujuan tersebut tercapai maka usaha yang dilakukan tersebut dikatakan efektif.

Sesuai dengan uraian diatas dapat disimpulkan hubungan antara kepemimpinan terhadap efektifitas kerja pegawai sangat erat, dimana kepemimpinan menentukan keberhasilan efektifitas kerja pegawainya. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan efektifitas kerja yang ditentukan oleh *skill*/kemampuan yang dimiliki oleh pemimpin untuk mengarahkan pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

E. Hipotesa

Hipotesa menurut pendapat Sutrisno Hadi dalam buku Statistik Jilid 2 adalah:

“Hipotesa sebenarnya merupakan kata majemuk yang terdiri dari kata-kata *hipo* dan *tesa*. Hipo berasal dari kata Yunani *hupo*, yang berarti di bawah, kurang atau lemah. Tesa berasal dari Yunani *thesis*, yang berarti teori atau preposisi yang disajikan sebagai bukti. Sehingga hipotesa adalah pernyataan yang masih lemah kebenarannya dan masih perlu dibuktikan kebenaran/kenyataannya”.³⁰

Jika hipotesa sudah dibuktikan kebenarannya, namanya tesa. Suatu hipotesa akan diterima kalau bahan-bahan penyelidikan membenarkan pernyataan itu. Dan akan ditolak bila kenyataan menyangkal. Pada gilirannya suatu tesa dapat

Keterangan :

R^2 : Kuadrat dari koefisien korelasi

SS_{reg} : Jumlah kuadrat regresi

SS_t : Jumlah kuadrat total

Digunakan kriteria :

- $F_{test} > F_{tab} \rightarrow$ signifikan

- $F_{test} < F_{tab} \rightarrow$ tidak signifikan