

**PENGARUH KEPEMIMPINAN LURAH TERHADAP  
KINERJA APARATUR KELURAHAN BERINGIN JAYA  
KECAMATAN SENTAJO RAYA  
KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh  
Gelar Sarjana Ilmu Administrasi Negara  
Strata Satu (S1)*



**OLEH :**

**RIZKY GUSMI WANDI PRATAMA**  
**NIM : 150411125**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI  
TELUK KUANTAN  
2021**

## PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi

Fakultas Ilmu Sosial

Universitas Islam Kuantan Singingi

Pada :

Hari : Kamis

Tanggal : 28

Bulan : Oktober

Tahun : 2021

### Tim Penguji

Ketua,

Sekretaris,



**ALSAR ANDRI, S.Sos, M.Si**  
NIDN. 1005108901



**SAHRI MUHARAM, S.Sos, M.Si**  
NIDN.1021117906

1. **RIKA RAMADHANTI, S.IP, M.Si**
2. **EMILIA EMHARIS, S.Sos., M.Si**
3. **SARJAN.M, S.Sos, M.Si**

(  )  
(  )  
(  )

Mengetahui

Fakultas Ilmu Sosial

Universitas Islam Kuantan Singingi

Dekan,



**RIKA RAMADHANTI, S.IP, M.Si**  
NIDN. 1030058402

## **TANDA PERSETUJUAN**

**JUDUL** : PENGARUH KEPEMIMPINAN LURAH  
TERHADAP KINERJA APARATUR KELURAHAN  
BERINGIN JAYA KECAMATAN SENTAJO RAYA  
KABUPATEN KUANTAN SINGINGI  
**NAMA** : RIZKY GUSMI WANDRI PRATAMA  
**NPM** : 150411125  
**UNIVERSITAS** : ISLAM KUANTAN SINGINGI  
**FAKULTAS** : ILMU SOSIAL  
**JURUSAN** : ILMU ADMINISTRASI  
**PROGRAM STUDI** : ILMU ADMINISTRASI NEGARA

**Telah Diperiksa Dan DiSetujui Oleh Dosen Pembimbing**

**PEMBIMBING I**

**PEMBIMBING II**

**RIKA RAMADHANTI, S.Ip, M.Si**  
NIDN. 1030058402

**SAHRI MUHARAM, S.Sos, M.Si**  
NIDN.1021117906

Mengetahui  
Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara  
Universitas Islam Kuantan Singingi

**DESRIADI, S.Sos, M.Si**  
NIDN. 1022018302

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : RIZKY GUSMI WANDRI PRATAMA  
NPM : 150411125  
Fakultas : Ilmu Sosial  
Program Studi : Administrasi Negara  
Universitas : Islam Kuantan Singingi

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul : Pengaruh Kepemimpinan Lurah Terhadap Kinerja Aparatur Kelurahan Beringin Jaya Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiat, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Taluk Kuantan, 17 Agustus 2021  
Yang Membuat Pernyataan



RIZKY GUSMI WANDRI PRATAMA  
NPM. 150411125

## **MOTTO HIDUP**

*“ Tidak ada kata terlambat untuk belajar. “*

*“Pembelajaran tidak didapat dengan kebetulan. Ia harus dicari dengan semangat  
dan disimak dengan tekun”*

*“Pendidikan adalah senjata paling mematikan di dunia karena dengan  
pendidikan, Anda dapat mengubah dunia.”*

*“Pendidikan adalah tiket ke masa depan. Hari esok dimiliki oleh orang-orang  
yang mempersiapkan dirinya sejak hari ini”*

### **Kata Persembahan**

Pertama-tama saya ingin mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT, atas berkat rahmat dan karunia-Nya menjadikan saya manusia yang senantiasa berpikir, berilmu, beriman dan bersabar dalam menjalani hidup. Semoga keberhasilan ini menjadi salah satu langkah awal mencapai kesuksesan.

Kupersembahkan karya kecil ini untuk Ayahanda dan Ibunda tercinta. Terima kasih yang tiada henti memberiku semangat, doa, nasehat, serta kasih sayang serta pengorbanan yang tak tergantikan hingga saya selalu kuat , memberiku semangat sampai saat ini.

Ibu dan bapak dosen pembimbing, penguji dan pengajar yang selama ini telah tulus dan ikhlas meluangkan waktunya untuk menuntun dan mengarahkan dalam memberikan bimbingan dan pelajaran yang tiada ternilai harganya, agar kami menjadi lebih baik. Terima kasih banyak jasa kalian sangat berharga untuk kami sebagai mahasiswa.

Dan terima kasih juga kepada teman dan sahabat tersayang tanpa dukungan dari kalian tak akan mungkin aku sampai disini. Terima kasih yang sebesar-besarnya untuk teman-teman seperjuangan. Kalian semua bukan hanya menjadi teman kalian adalah saudara bagiku.

## **ABSTRAK**

### **Pengaruh Kepemimpinan Lurah Terhadap Kinerja Aparatur Kelurahan Beringin Jaya Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi**

RIZKY GUSMI WANDRI PRATAMA  
NPM. 150411125

Penelitian ini dilaksanakan Di Kelurahan Beringin Jaya Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan Lurah Terhadap Kinerja Aparatur Kelurahan Beringin Jaya Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi. Perumusan masalah dalam penelitian adalah Bagaimana Besarnya Pengaruh Kepemimpinan Lurah Terhadap Kinerja Aparatur Kelurahan Beringin Jaya Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi. Teknik penarikan sampel untuk Lurah dan Aparatur Kelurahan digunakan teknik sampling jenuh, yaitu berjumlah 12 orang, dan untuk Unsur masyarakat digunakan *Simple Random Sampling* yang berjumlah 44 orang. Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Kepemimpinan Lurah Terhadap Kinerja Aparatur Kelurahan Beringin Jaya Kecamatan Sentajo Raya yang menghasilkan angka korelasi R sebesar 0.442 berarti Kepemimpinan Lurah Terhadap Kinerja Aparatur Kelurahan terdapat pengaruh yang Cukup Kuat. Berarti hipotesis  $H_1$  yang menduga Kepemimpinan Lurah Berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Kelurahan Beringin Jaya Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi terbukti kebenarannya.

**Kata Kunci : Kepemimpinan Lurah, Kinerja Aparatur Kelurahan.**

## **ABSTRACT**

### ***The Influence of Village Head Leadership on Apparatus Performance of Beringin Jaya Village, Sentajo Raya District, Kuantan Singingi Regency***

RIZKY GUSMI WANDRI PRATAMA  
NPM. 150411125

*This research was carried out in the Beringin Jaya Village, Sentajo Raya District, Kuantan Singingi Regency. The purpose of this study was to determine how much influence the Lurah's leadership had on the performance of the Beringin Jaya Village Apparatus, Sentajo Raya District, Kuantan Singingi Regency. The formulation of the problem in this research is how much influence the Lurah's leadership has on the performance of the Beringin Jaya Village Apparatus, Sentajo Raya District, Kuantan Singingi Regency. The sampling technique for the Lurah and Kelurahan Apparatus used a saturated sampling technique, which amounted to 12 people, and for the elements of the community used Simple Random Sampling which amounted to 44 people. The test results show that there is an influence of the village head's leadership on the performance of the Beringin Jaya Village Apparatus, Sentajo Raya District which produces a correlation number of R of 0.442 which means that the Lurah's Leadership on the Performance of the Kelurahan Apparatus has a fairly strong influence. It means that the hypothesis H1 which suspects that the Lurah Leadership Affects the Performance of the Beringin Jaya Village Apparatus, Sentajo Raya District, Kuantan Singingi Regency is proven to be true.*

***Keywords : Village Head Leadership, Village Apparatus Performance***

## **KATA PENGANTAR**

Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah Swt, karena dengan RidhoNyalah penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan Judul.

**PENGARUH KEPEMIMPINAN LURAH TERHADAP KINERJA APARATUR KELURAHAN BERINGIN JAYA KECAMATAN SENTAJO RAYA KABUPATEN KUANTAN SINGINGI.**

Adapun tujuan penulisan ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana lengkap pada Universitas Islam Kuantan Singingi.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kata baik dari segi penulisan maupun pembahasannya dan penulis sangat mengharapkan masukan dari segala pihak untuk kesempurnaan Skripsi ini.

Dalam kesempatan ini juga ingin mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya atas segala bantuan dalam pembuatan Skripsi ini, diantaranya kepada :

1. Dr. H. Nopriadi, S.K.M., M.Kes, selaku Rektor Universitas Islam Kuantan Singingi.
2. Ibu Rika Ramadhanti, S.Ip, M.Si, Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi, dan selaku dosen pembimbing I yang kesabaran dan kerelaan telah membimbing dan memberi petunjuk yang sangat berguna kepada peneliti sehingga terselesainya Skripsi ini.
3. Bapak Emilia Emharis, S.Sos, M.Si Selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Islam Kuantan Singingi.
4. Bapak Sahri Muharam, S.Sos, M.Si, Selaku dosen pembimbing II yang kesabaran dan kerelaan telah membimbing dan memberi petunjuk yang sangat berguna kepada peneliti sehingga terselesainya Skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh Staf Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu selama penulis menuntut ilmu hingga selesai.

6. Orang Tua Penulis Ayahanda Wantono dan Ibunda Julasmi, yang telah banyak memberikan bantuan baik moril maupun materil serta do'anya untuk penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
7. Rekan - rekan seperjuangan lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, terima kasih atas semangat dan kerja samanya.

Akhir kata dengan sepuh ketulusan penulis berharap semoga proposal ini berguna untuk kita dan dapat memberi manfaat bagi yang memerlukannya.

Taluk Kuantan, 17 Agustus 2021



RIZKY GUSMI WANDRI PRATAMA  
NPM. 150411125

## DAFTAR ISI

Halaman :

|                                              |            |
|----------------------------------------------|------------|
| <b>TANDA PERSETUJUAN .....</b>               | <b>i</b>   |
| <b>PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....</b>  | <b>ii</b>  |
| <b>MOTTO .....</b>                           | <b>iii</b> |
| <b>KATA PERSEMBAHAN .....</b>                | <b>iv</b>  |
| <b>ABSTRAK .....</b>                         | <b>v</b>   |
| <b>ABSTRACT .....</b>                        | <b>vi</b>  |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                   | <b>vii</b> |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                       | <b>ix</b>  |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                    | <b>xi</b>  |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                    | <b>xiv</b> |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>                 | <b>xvi</b> |
| <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>               | <b>1</b>   |
| 1.1 Latar Belakang Masalah.....              | 1          |
| 1.2 Rumusan Masalah .....                    | 7          |
| 1.3 Tujuan Penelitian.....                   | 7          |
| 1.4 Manfaat Penelitian.....                  | 7          |
| 1.4.1 Aspek Teoritis.....                    | 7          |
| 1.4.2 Aspek Praktis .....                    | 7          |
| <b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>           | <b>10</b>  |
| 2.1 Kajian pustaka .....                     | 10         |
| 2.1.1 Teori Konsep Administrasi Negara ..... | 10         |
| 2.1.2 Teori Konsep Kinerja.....              | 11         |
| 2.1.3 Konsep Teori Organisasi .....          | 21         |
| 2.1.4 Konsep Teori Sumber Daya Manusia.....  | 30         |
| 2.1.5 Teori Konsep Kepemimpinan.....         | 32         |
| 2.1.6 Teori Konsep Kelurahan.....            | 36         |
| 2.2 Kerangka Pemikiran.....                  | 39         |
| 2.3 Hipotesis.....                           | 40         |
| 2.4 Defenisi Operasional .....               | 40         |
| 2.5 Operasional Variabel.....                | 41         |

|                                                                                                                                                                                 |            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>                                                                                                                                          | <b>43</b>  |
| 3.1 Jenis Penelitian.....                                                                                                                                                       | 43         |
| 3.2 Populasi dan Sampel .....                                                                                                                                                   | 43         |
| 3.2.1 Populasi.....                                                                                                                                                             | 43         |
| 3.2.2 Sampel .....                                                                                                                                                              | 44         |
| 3.3 Sumber Data Penelitian.....                                                                                                                                                 | 45         |
| 3.3.1 Data primer .....                                                                                                                                                         | 45         |
| 3.3.2 Data sekunder .....                                                                                                                                                       | 45         |
| 3.4 Lokasi Penelitian.....                                                                                                                                                      | 45         |
| 3.5 Metode Pengumpulan data .....                                                                                                                                               | 46         |
| 3.6 Metode Analisis Data .....                                                                                                                                                  | 46         |
| 3.7 Jadwal Kegiatan Penelitian .....                                                                                                                                            | 51         |
| <b>BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN .....</b>                                                                                                                             | <b>52</b>  |
| 4.1. Gambaran Umum Kelurahan Beringin Jaya .....                                                                                                                                | 52         |
| 4.2. Demografi.....                                                                                                                                                             | 54         |
| 4.2.1 Batas Wilayah Desa .....                                                                                                                                                  | 54         |
| 4.2.2 Luas dan Batas Wilayah .....                                                                                                                                              | 54         |
| 4.2.3 Penduduk .....                                                                                                                                                            | 55         |
| 4.2.4 Lembaga Pendidikan.....                                                                                                                                                   | 56         |
| 4.2.5 Keagamaan.....                                                                                                                                                            | 56         |
| 4.2.6 Struktur Organisasi Desa .....                                                                                                                                            | 57         |
| 4.2.7 Tugas Pokok Dan Fungsi Dipemerintahan Kelurahan .....                                                                                                                     | 59         |
| <b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>                                                                                                                              | <b>65</b>  |
| 5.1 Identitas Responden .....                                                                                                                                                   | 65         |
| 5.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan Pengaruh Kepemimpinan<br>Lurah Terhadap Kinerja Aparatur Kelurahan Beringin Jaya<br>Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi ..... | 66         |
| <b>BAB VI PENUTUP .....</b>                                                                                                                                                     | <b>114</b> |
| 6.1 Kesimpulan .....                                                                                                                                                            | 114        |
| 6.2 Saran.....                                                                                                                                                                  | 114        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>                                                                                                                                                      | <b>115</b> |

## DAFTAR TABEL

| Tabel :                                                                                                                                                                        | Halaman : |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 2.1 Konsep Variabel Tentang Pengaruh Kepemimpinan Lurah Terhadap Kinerja Aparatur Kelurahan Beringin Jaya Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi .....              | 41        |
| 3.1 Jumlah Populasi dan Sampel Pengaruh Kepemimpinan Lurah Terhadap Kinerja Aparatur Kelurahan Beringin Jaya Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi .....           | 44        |
| 3.2 Skor Penelitian .....                                                                                                                                                      | 47        |
| 3.3 Kekuatan Hubungan Penelitian .....                                                                                                                                         | 49        |
| 3.4 Jadwal Dan Waktu Kegiatan Penelitian Pengaruh Kepemimpinan Lurah Terhadap Kinerja Aparatur Kelurahan Beringin Jaya Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi ..... | 51        |
| 4.1 Kepala Lingkungan yang ada di Kelurahan Beringin Jaya kecamatan Sentajo Raya .....                                                                                         | 54        |
| 4.2 Jumlah Penduduk Menurut Jenis Kelamin .....                                                                                                                                | 55        |
| 4.3 Penduduk Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....                                                                                                                              | 55        |
| 4.4 Jumlah Sarana Pendidikan di Kelurahan Beringin Jaya .....                                                                                                                  | 56        |
| 4.5 Penduduk Berdasarkan Agama di Kelurahan Beringin Jaya .....                                                                                                                | 56        |
| 4.6 Jumlah Rumah Ibadah Di Kelurahan Beringin Jaya .....                                                                                                                       | 57        |
| 5.1 Klasifikasi Responden Menurut Jenis Kelamin .....                                                                                                                          | 64        |
| 5.2 Klasifikasi Responden Menurut Tingkat Umur .....                                                                                                                           | 65        |
| 5.3 Klasifikasi Responden Menurut Pekerjaan .....                                                                                                                              | 65        |
| 5.4 Klasifikasi Responden Menurut Tingkat Pendidikan .....                                                                                                                     | 66        |
| 5.5 Tanggapan Responden tentang Pemimpin yang memiliki strategi yang jelas dan realistis terhadap kinerja aparatur kelurahan .....                                             | 67        |
| 5.6 Tanggapan Responden Pemimpin yang mengkomunikasikan tujuan penyelenggaraan pemerintahan kelurahan terhadap kinerja aparatur kelurahan .....                                | 68        |
| 5.7 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan setiap indikator Memiliki strategi yang jelas .....                                                                   | 69        |
| 5.8 Tanggapan Responden tentang Pemimpin yang selalu peduli terhadap setiap permasalahan yang terjadi pada aparatur kelurahan .....                                            | 71        |

|      |                                                                                                                                                                                |    |
|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 5.9  | Tanggapan Responden Pemimpin yang memperhatikan lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur kelurahan.....                                                                      | 72 |
| 5.10 | Rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan setiap indikator Kepedulian.....                                                                                          | 73 |
| 5.11 | Tanggapan Responden tentang Pemimpin yang merangsang anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian ...                                                          | 75 |
| 5.12 | Tanggapan Responden Pemimpin merangsang anggota untuk bekerja lebih giat, memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas .....                                         | 76 |
| 5.13 | Rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan setiap indikator Pemimpin Merangsang Anggota dalam Bekerja.....                                                           | 77 |
| 5.14 | Tanggapan Responden tentang Pemimpin mengajak sesama aparatur untuk bekerja dengan kompak dan harmonis antar sesama aparatur kelurahan.....                                    | 79 |
| 5.15 | Tanggapan Responden Pemimpin dalam menyelesaikan setiap konflik antar pegawai dengan baik .....                                                                                | 80 |
| 5.16 | Rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan setiap indikator Pemimpin Menjaga kekompakan .....                                                                        | 81 |
| 5.17 | Tanggapan Responden tentang Pemimpin yang selalu menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan ke arah yang lebih baik .....                                               | 82 |
| 5.18 | Tanggapan Responden Pemimpin yang selalu mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan .....                                                           | 83 |
| 5.19 | Rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan setiap indikator Pemimpin Menghargai perbedaan dan keyakinan.....                                                         | 85 |
| 5.20 | Rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan setiap indikator pada variabel Kepemimpinan .....                                                                         | 86 |
| 5.21 | Tanggapan Responden tentang Aparatur bekerja selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau selesaikan berpengaruh dalam kinerja Aparatur Kelurahan.....               | 90 |
| 5.22 | Tanggapan Responden Aparatur memenuhi kuantitas yang ditargetkan, dan pengguna layanan puas atas kuantitas yang di hasilkan berpengaruh dalam kinerja Aparatur Kelurahan ..... | 91 |
| 5.23 | Rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan setiap indikator Target.....                                                                                              | 92 |

|      |                                                                                                                                                              |     |
|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 5.24 | Tanggapan Responden tentang Apakah Kinerja yang di hasilkan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Kelurahan..... | 93  |
| 5.25 | Tanggapan Responden selalu bekerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada Untuk memenuhi kualitas yang baik .....                                            | 94  |
| 5.26 | Rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan setiap indikator Kualitas.....                                                                          | 96  |
| 5.27 | Tanggapan Responden tentang Apakah Dalam menyelesaikan target yang selalu tepat waktu berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Kelurahan.....                   | 97  |
| 5.28 | Tanggapan Responden Penyelesaian kerja tepat waktu yang harus dicapai berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Kelurahan .....                                  | 98  |
| 5.29 | Rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan setiap indikator Waktu .....                                                                            | 99  |
| 5.30 | Tanggapan Responden tentang Proses pekerjaan yang dilakukan berdasarkan pada cara-cara yang benar berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Kelurahan.....       | 100 |
| 5.31 | Tanggapan Responden Proses pekerjaan yang dilakukan transparan dan dapat dipertanggung jawabkan berpengaruh terhadap kinerja.....                            | 101 |
| 5.32 | Rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan setiap indikator Taat Asas .....                                                                        | 102 |
| 5.33 | Rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan setiap indikator pada variabel Kinerja.....                                                             | 104 |
| 5.34 | Tabel hasil Uji Validitas .....                                                                                                                              | 107 |
| 5.35 | Tabel Hasil Uji Reliabilitas.....                                                                                                                            | 108 |
| 5.36 | Tabel Koefisien Regresi.....                                                                                                                                 | 109 |
| 5.37 | Tabel Hasil Perhitungan Korelasi .....                                                                                                                       | 110 |
| 5.38 | Tabel Hasil Perhitungan Determinasi .....                                                                                                                    | 110 |

## DAFTAR GAMBAR

| Gambar :                                                                                                                                                              | Halaman : |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 2.1 : Kerangka Pemikiran tentang Pengaruh Kepemimpinan Lurah Terhadap Kinerja Aparatur Kelurahan Beringin Jaya Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi..... | 39        |
| 4.1 : Struktur Organisasi Kantor Kelurahan Beringin Jaya Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi.....                                                       | 58        |

## DAFTAR LAMPIRAN

|                                                            | Halaman : |
|------------------------------------------------------------|-----------|
| Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian .....                    | 117       |
| Lampiran 2 : Hasil sebaran Kuesioner .....                 | 123       |
| Lampiran 3 : Hasil Perhitungan SPSS .....                  | 124       |
| Lampiran 4 : Surat Izin Pelaksanaan Penelitian Riset ..... | 128       |
| Lampiran 5 : Dokumentasi .....                             | 129       |
| Lampiran 6: Kartu Bimbingan Skripsi .....                  | 134       |
| Lampiran 7: Daftar Riwayat Hidup .....                     | 135       |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang Masalah**

Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan. seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan. Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dia lihat. Kepemimpinan adalah suatu proses yang kompleks dimana seorang yang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang membuatnya lebih kohesif dan lebih masuk akal. Usaha menselaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang lain yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam suatu organisasi dapat menciptakan integrasi (penggabungan) yang serasi dan mendorong gairah kerja para bawahan untuk mencapai sasaran yangmaksimal. Pembinaan dan pengembangan harus secara sadar dilandasi bahwa keberhasilan bawahan dalam men-jalankan tugasnya ditentukan oleh peranan pimpinan dalam

menjalankan proses manajemen, karena keberhasilan suatu organisasi merupakan tanggung jawab pimpinan.

Proses pemerintahan yang baik tercermin dari kepemimpinan seorang pemimpinnya. Seorang pemimpin merupakan ujung tombak berhasil atau tidaknya dalam mewujudkan visi dan misi yang diembannya. Kepemimpinan seseorang pemimpin rakyat merupakan hal penting dalam mengorganisir kebutuhan masyarakat di daerahnya. Pemimpin rakyat dapat menumbuhkan kepercayaan kepada masyarakat yang dipimpinnya dengan cara kepemimpinan yang sesuai dengan keinginan masyarakatnya. Sama halnya dengan Kelurahan, kelurahan merupakan Kotamadya/Kabupaten administrasi dalam pelayanan masyarakat di Kelurahan. Dalam Kelurahan dipimpin oleh seorang Lurah yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada camat, dan juga Kelurahan mempunyai tugas melaksanakan pelayanan masyarakat di wilayah Kelurahan. Melihat dari Peraturan Pemerintah No. 73 Tahun 2005, untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan, Kelurahan mempunyai fungsi :

- a. Menyelenggarakan kegiatan pelayanan masyarakat yang menjadi kewenangannya .
- b. Menyusun dan menetapkan kebijakan pemberdayaan masyarakat yang tumbuh atas inisiatif masyarakat .
- c. Memelihara terciptanya ketentraman dan ketertiban.
- d. Melaksanakan program pemberdayaan masyarakat.

Di dalam Pemerintahan Kelurahan, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 73 Tahun 2005 dalam pasal 4, Lurah mempunyai tugas menyelenggarakan urusan

pemerintahan, pembangunan, kemasyarakatan, dan ketertiban umum serta melaksanakan urusan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Walikota. Adapun fungsi Lurah dalam Peraturan Pemerintah No. 73 Tahun 2005, pasal 5 ayat 1 adalah :

- a. pelaksanaan kegiatan Pemerintahan Kelurahan;
- b. pemberdayaan masyarakat;
- c. pelayanan masyarakat;
- d. penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
- e. pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum;
- f. pembinaan lembaga kemasyarakatan

Kelurahan adalah perpanjangan tangan pemerintah daerah dimana kelurahan akan diberikan ruang dan gerak yang luas pada perencanaan pembangunan yang merupakan kebutuhan nyata masyarakat dan banyak terbebani oleh program-program dari berbagai instansi dan pemerintah daerah. Kelurahan adalah pemberian hak dari pemerintah daerah.

Untuk menggerakkan roda kegiatan pembangunan termasuk menggerakkan partisipasi masyarakat di tingkat Kelurahan, diperlukan pemimpin dengan integritas kepemimpinan yang handal agar dapat membina, mengarahkan, memimpin masyarakat menuju pada tercapainya tujuan penyelenggara pembangunan yang dicita-citakan.

Pemimpin organisasi atau pemerintah pada umumnya dan pemerintah kelurahan pada khususnya menjadi perhatian Utama Publik. Seiring dengan tuntutan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman. Dalam lingkup

kepemimpinan kelurahan diarahkan untuk meningkatkan pencapaian tujuan organisasi pemerintah daerah secara umum. Dimana kelurahan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas pokok pemerintahan di kelurahan tersebut.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 73 tahun 2005, kelurahan adalah wilayah kerja lurah sebagai perangkat daerah Kabupaten/Kota dalam wilayah Kecamatan. Didalam undang -undang dimaksud sebagai tugas dan fungsi kelurahan juga sudah tertuang dan memiliki pengawasan dari pemerintah daerah. Dalam menjalankan tugas kelurahan mesti dilakukan secara merata untuk memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Kelurahan juga mempunyai wewenang dalam mengatur kelurahan yang berada dibawah kepemimpinan seorang lurah.

Kelurahan dibentuk di wilayah kecamatan yang berada dan bertanggung jawab kepada Bupati/Wali Kota melalui Camat. Lurah melaksanakan urusan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati/Wali Kota. Pelimpahan urusan pemerintahan disertai dengan sarana prasarana dan pembiayaan operasional serta personil. Pelimpahan urusan pemerintahan sesuai aturan yang ada atau sesuai peraturan Bupati/Wali Kota dengan berpedoman kepada Peraturan Menteri.

Seorang kepala kelurahan dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh perangkat kelurahan untuk menjalankan roda pemerintahannya. Oleh karena itu kelurahan harus memiliki disiplin dan tanggung jawab yang tinggi serta sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diembannya, sebagaimana melayani masyarakat agar terciptanya keharmonisan antar sesama masyarakat dan agar pemerintahan kelurahan dapat berjalan sebagaimana yang diinginkan.

Sebagai kepala kelurahan ditingkat pemerintahan, lurah mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengarahkan dan memimpin perangkat kelurahan serta masyarakat agar keberlanjutan dan keberhasilan pembangunan dapat sesuai bersinergi dan saling mendukung serta menghindari kemandekan pembangunan.

Namun demikian sampai saat ini sebagian opini masyarakat masih belum terealisasinya kewenangan pemerintahan kelurahan dalam pelayanan dan kebutuhan masyarakat belum optimal, hal ini disebabkan kelurahan sebagai penyelenggara pemerintahan dirasa kurang tegas berkaitan dengan disiplin para perangkat kelurahan dalam menjalankan pemerintahan.

Konteks penyelenggaraan pemerintahan desa yang terpenting adalah bagaimana pemerintahan desa mampu meningkatkan kesejahteraan rakyatnya, mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat desa, dan mampu meningkatkan daya saing desanya. Hal tersebut akan terwujud apabila urusan yang menjadi kewenangan desa dapat terlaksana dengan baik, bahwa dalam implementasinya terdapat berbagai permasalahan yang langsung maupun tidak langsung menghambat pelaksanaan urusan-urusan pemerintahan tersebut.

Perangkat desa dan kepala desa merupakan basis pelayanan masyarakat terendah. Tinggi rendahnya kualitas pelayanan yang diberikan bukan hanya tergantung pada kinerja para Aparatur kelurahan saja selaku bawahan, tetapi juga pemimpinnya. Kepemimpinan seseorang akan menentukan maju atau mundurnya, hidup atau mati organisasi yang dipimpinnya. Seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya mempunyai karakteristik kepemimpinan yang efektif, mempunyai suatu karakter kepemimpinan tertentu, sebagai pencerminan

dari kepribadian yang dimiliki oleh pemimpin tersebut. Kepemimpinan yang muncul dari dalam diri sendiri menunjukkan efektif atau tidaknya kepemimpinannya.

Kegiatan apapun yang terjadi kelurahan masih dipandang sebagai tanggung jawab pemerintah daerah. Padahal seyogyanya pemerintah kelurahan harus bertanggung jawab dalam pelayanan di wilayah kelurahan yang menjadi cakupan wilayah kepemimpinannya. Secara keseluruhan sebenarnya pelayanan di kelurahan Beringin Jaya sudah dilakukan dengan cukup baik dalam pelayanan kepada masyarakatnya.

Berdasarkan realita hal ini dapat dilihat pelayanan pengantar kartu tanda penduduk dan pengantar Kartu keluarga dalam membuat baru dan mengganti atau penambahan baru belum dapat direalisasikan sepenuhnya mengingat masih terbatasnya sumber daya yang ada, baru terealisasi sebesar 60 %. Dimana seharusnya pengurusan tersebut dapat diselesaikan dalam waktu 1 hari saja, namun molor sampai 3 atau 4 hari. Hal ini karena diduga akibat menumpuknya berkas permohonan yang masuk dan lambatnya penanganan dalam penyelesaian administrasi masyarakat yang akan membuat dan merubah baru identitas diri serta keperluan lainnya, penumpukan terjadi dikarenakan kedisiplinan aparat kelurahan yang mengakibatkan lambatnya penyelesaian urusan administrasi pemerintahan ini, hal ini dikarenakan tidak tegasnya pemimpin dalam memimpin bawahannya yang membiarkan aparat masuk kerja tidak sesuai dengan jam kerja yang seharusnya, Selain itu juga karena masih minimnya pemahaman masyarakat terkait prosedur pelayanan administrasi di kelurahan Beringin Jaya.

Secara administrasi kelurahan Beringin Jaya adalah berada dalam cakupan Kecamatan Sentajo Raya yang baru dimekarkan pada tahun 2015 lalu. Berkenaan dengan itu hendaknya pimpinan kelurahan lebih tegas dan professional dalam mengayomi dan mengajak para pegawai yang ada di kelurahan untuk dapat lebih meningkatkan mutu layanan kepada masyarakat, Sehingga tidak ada masyarakat yang dirugikan sehingga setiap tugas yang ada dapat lebih cepat selesai dan mengedepankan kualitas pelayanan.

Tugas yang dijalankan oleh kelurahan beringin jaya masih terus dapat ditingkatkan agar dalam memimpin dapat dilaksanakan berdasarkan keahlian dan juga kemampuan yang telah dimilikinya. Faktor yang sangat mendukung kelurahan dalam meningkatkan kinerja nya adalah dapat dilihat dari cara kelurahan memperhatikan kebutuhan kebutuhan yang dibutuhkan oleh masyarakatnya. Untuk dapat terus bersinergi dalam menjalin hubungan pembangunan dengan pemerintah daerah.

Mengingat pentingnya kepemimpinan sebagai faktor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu organisasi dan usaha. Pemerintahan di Kelurahan seperti halnya pemerintah pusat dan daerah, dituntut untuk memberikan pelayanan maksimal bagi masyarakat dan mampu menjawab tuntutan yang makin tinggi dari masyarakat, baik dari kualitas maupun dari segi kuantitasnya. Pemerintahan di Kelurahan terdiri atas Lurah dan Aparatur desa, tetapi penelitian ini akan lebih fokus pada kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan Kinerja Aparatur Kelurahan dalam melaksanakan tugas pemerintahan maupun dalam pelayanan kepada masyarakat. Hal ini dikarenakan kinerja Kinerja Aparatur Kelurahan

dipimpin oleh Lurah. Kelurahan harus dapat memahami dan mengerti tugas-tugas yang telah diembankan kepadanya sehingga proses pemerintahan berjalan sebagaimana mestinya. Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas maka penulis mengangkat judul proposal ini dengan “**Pengaruh Kepemimpinan Lurah Terhadap Kinerja Aparatur Kelurahan Beringin Jaya Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi**”.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat penulis rumuskan masalah yaitu : Apakah Kepemimpinan Lurah Berpengaruh Terhadap Kinerja Aparatur Kelurahan Beringin Jaya Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi?

### **1.3.Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah sebagaimana yang telah dikemukakan penulis, maka dalam hal ini yang menjadi tujuan dilaksanakannya penelitian adalah untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Lurah Terhadap Kinerja Aparatur Kelurahan Beringin Jaya Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi.

### **1.4.Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

**1.4.1. Manfaat Teoritis.**

Penelitian ini diharapkan dapat member sumbangan pemikiran yang signifikan sebagai masukan pengetahuan atau literature ilmiah yang dapat dijadikan bahan kajian bagi para insane akademik yang sedang mempelajari ilmu,khususnya mengenai kompetensi.

**1.4.2. Manfaat Praktis.**

Bagi peneliti, dapat menambah pengalaman juga wawasan untuk meningkatkan kemampuan.

**1.4.3.** Bagi Pemerintah kelurahan, hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengetahui kepemimpinan yang dimiliki sehingga dapat berperan aktif dalam meningkatkan kinerja di lembaga tempat bekerja.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Konsep Teori**

##### **2.1.1. Teori Administrasi Negara**

Menurut Suwarno Administrasi dalam arti sempit, yaitu berasal dari kata *Administratie* (bahasa belanda), yang meliputi kegiatan : catat mencatat, surat menyurat, pembukuan ringan, ketik mengetik dan pencatatan pencatatan secara tertulis yuntuk di dokumentasikan, agar mudah menemukannya bila di perlukan lagi, baik secara terpisah, maupun tidak terpisah, dan segala sesuatu yang bersifat teknis, ketatausahaan (*clerical work*), jadi pengertian administrasi sebagai ketatausahaan (*clerical work*) merupakan sebagian kecil dari administrasi. (dalam Afifudin, 2015 : 3)

Administrasi menurut arti luas berasal dari kata *Administration* (bahasa inggris). dibawah ini akan dikemukakan beberapa pendapat, arti definisi administrasi dalam arti luas, yaitu :

Menurut The Liang Gie, administrasi adalah segenap rangkaian kegiatan penetapan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam kerjasama mencapai tujuan tertentu. (dalam Afifudin, 2015 : 4)

Teori administrasi negara mencakup semua ilmu yang relevan dan berguna untuk menjelaskan hakikat administrasi negara, yakni menjelaskan : kondisi dan relasi dalam administrasi negara, bagaimana mengorganisir pemerintahan, menyeleksi pegawai, pelimpahan wewenang dan pertanggung jawaban serta prinsip-prinsip dalam administrasi negara.

Administrasi negara juga mempunyai banyak sekali definisi, yang secara umum dibagi kedalam dua kategori, pertama, definisi yang melihat administrasi negara hanya dalam lingkup Lembaga eksekutif saja. Sedangkan yang kedua, administrasi negara memiliki definisi yang melihat cakupannya meliputi cakupan administrasi yang berkaitan dengan publik.

Dalam teorinya terdapat hubungan interaktif antara administrasi negara dengan lingkungan sosialnya. Diantara berbagai unsur lingkungan social, unsur budaya merupakan unsur yang paling banyak mempengaruhi penampilan (*Performance*) administrasi negara.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat tali sejarah yang berkaitan dan seperti merakit perkembangan administrasi negara, apa yang dicapai dan diberikan oleh administrasi negara sekarang, tidak lepas dari upaya-upaya yang tidak kenal lelah yang telah dilakukan oleh para peletak dasar dan pembentukan administrasi negara terdahulu.

### **2.1.2. Teori Konsep Kinerja**

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

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2007 : 34).

Sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Diskusi pembuka tentang jenis pekerjaan dan menjadi seorang pemberi kerja terkemuka menerangkan bahwa seberapa baik para karyawan melakukan pekerjaan mereka mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasional secara signifikan (Mathis dan Jackson, 2009 : 113).

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Peningkatan kinerja bagi pegawai tidak terlepas dari rangsangan maupun dorongan dari pegawai itu sendiri ataupun dari pihak eksternal. (Sedarmayanti, 2009 : 260)

Terdapat beberapa faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai antara lain yang perlu dipertimbangkan adalah kompetensi, motivasi, dan gaya kepemimpinan. Dalam kompetensi tidak hanya terdapat keterampilan, pengetahuan, dan sikap, tetapi bagaimana cara menerapkannya agar sesuai dengan standar kinerja. (Simanjuntak, 2005 : 113)

Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerjanya. Kinerja merupakan perilaku nyata

yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, kinerja karyawan merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Veithzal dan Sagala, 2010: 548).

Pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok. (Mangkunegara, 2005 : 75)

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang mampu dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu, beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, sebagai berikut: (Mangkunegara, 2011 : 67)

#### 1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

#### 2. Faktor Motivasi

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

Terdapat enam kategori yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan secara individual, sebagai berikut (Dessler, 2005 : 316) :

1. *Quality*, yaitu tingkat dimana hasil kinerja dari karyawan yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti ketepatan, ketelitian dan dapat diterima dari suatu aktivitas.
2. *Productivity*, yaitu kuantitas atau jumlah yang dihasilkan secara efisien dan efektif.
3. *Job knowledge*, yaitu tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan ataupun informasi yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya.
4. *Reliability*, yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat dipercaya selama menyelesaikan pekerjaan dan dalam hal tindak lanjut pekerjaan.
5. *Availability*, yaitu tingkat ketepatan waktu dari suatu aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan dan ketepatan dalam catatan daftar kehadiran karyawan.
6. *Independence*, yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa bantuan atau bimbingan dari pengawasnya.

Penilaian kinerja memiliki berbagai definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli. Berikut pengertian penilaian kinerja yang dipaparkan oleh para ahli :

1. Mathis dan Jackson

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dikomparasikan dengan standar yang dilanjutkan dengan memberi informasi tersebut pada karyawan. Penilaian kinerja sering disebut juga dengan pemberian peringkat pada karyawan melalui peninjauan, evaluasi, dan penilaian hasil kerja.

2. Hasibuan

Penilaian kinerja adalah aktivitas bagi para manajer untuk melakukan evaluasi terhadap tingkah laku berprestasi para karyawan yang dilanjutkan dengan menentukan kebijaksanaan kedepannya. Hal yang berkaitan dengan penilaian kinerja seperti penilaian *loyalitas*, kejujuran, *leadership*, *teamwork*, dedikasi dan partisipasi.

3. Mondy dan Noe

Definisi penilaian kinerja yaitu tinjauan formal serta proses evaluasi kinerja karyawan maupun kinerja tim.

4. Handoko

Penilaian kinerja adalah cara untuk mengukur segala kontribusi pada setiap karyawan di dalam organisasi. Nilai yang paling penting dalam penilaian kinerja ini yaitu terkait dengan penetapan tingkat kontribusi karyawan dengan kinerja yang dilakukan pada penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan.

5. Dessler

Penilaian kinerja merupakan evaluasi kinerja karyawan secara relatif pada waktu sekarang maupun yang telah dilakukan yang disesuaikan dengan standar prestasi.

Secara umum dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah penilaian terhadap hasil kerja individu/karyawan yang dihasilkan yang dibandingkan dengan standar yang ada baik kualitas maupun kuantitas yang ditetapkan sebelumnya. Penilaian kinerja karyawan memang seharusnya diterapkan untuk mengetahui kualitas kinerja karyawan dan untuk memotivasi karyawan agar lebih produktif. Penilaian kinerja karyawan ini juga mampu bermanfaat bagi organisasi/perusahaan dalam menentukan keputusan di masa mendatang.

Penilaian kinerja merupakan suatu mekanisme yang baik untuk mengendalikan orang dan sekaligus mekanisme untuk memastikan bahwa pegawai pada tiap tingkatan mengerjakan tugas-tugas menurut cara yang diinginkan oleh para pemimpin mereka. Pimpinan memberikan penilaian kepada pegawai sesuai target pencapaian aktivitas kerja pegawai. Penilaian tersebut diregistrasikan dalam pengukuran standar hasil kerja dengan criteria kinerja yang sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah.

Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi pegawai kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja memungkinkan pegawai mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar-standar organisasi. Di dalam organisasi modern, penilaian kinerja memberikan mekanisme penting manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kinerja dan memotivasi kinerja individu di waktu berikutnya. Penilaian kinerja secara keseluruhan merupakan proses yang berbeda dari evaluasi pekerjaan. Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik

seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan atau diberikan. Evaluasi menentukan seberapa tinggi harga sebuah pekerjaan bagi organisasi, dan dengan demikian, pada kisaran berapa gaji yang diberikan kepada pekerja tersebut. Penilaian kinerja pegawai adalah suatu proses penilaian kinerja pegawai yang dilakukan pemimpin secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan. (Wursanto, 2004 : 69), Sedangkan Handoko mengatakan bahwa penilaian kinerja pegawai adalah proses yang dilakukan organisasi-organisasi dalam mengevaluasi atau menilai kinerja pegawai. (Handoko, 2003:135)

Penilaian kinerja diformulasikan menurut Davis (2005:98) bahwa kinerja adalah kumpulan dari serangkaian hasil kerja menurut kuantitas, kualitas, efisiensi, dan efektivitas kerja dalam mencapai tujuan. Formulasi tersebut sebagai berikut:

Menurut Rivai dan Mulyadi, dalam menilai kinerja seorang pegawai, maka diperlukan berbagai aspek penilaian antara lain pengetahuan tentang pekerjaan, kepemimpinan inisiatif, kualitas pekerjaan, kerjasama, pengambilan keputusan, kreativitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi, *inteligensi* (kecerdasan), pemecahan masalah, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi, dan organisasi. (Rivai dan Mulyadi, 2011 : 324)

Selanjutnya, dari aspek-aspek penilaian kinerja yang dinilai tersebut selanjutnya dikelompokkan menjadi:

1. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.

2. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke bidang operasional perusahaan secara menyeluruh. Pada intinya setiap individu atau karyawan pada setiap perusahaan memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.
3. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain-lain. Menurut Hasibuan (2004 : 56) kinerja seseorang dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal yaitu:
  - a. Kesetiaan  
Seorang pegawai dikatakan memiliki kesetiaan jika ia melakukan tugasnya secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab.
  - b. Prestasi kerja  
Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, ketrampilan, pengalaman dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas fungsinya.
  - c. Kedisiplinan  
Sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya.
  - d. Kreatifitas

Kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil.

e. Kerja sama

Kerjasama diukur dari kemampuan pegawai dalam bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

f. Kecakapan

Dapat diukur dari tingkat pendidikan pegawai yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

g. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan selesai tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

ada 6 hal yang dapat dinilai untuk mengetahui kinerja seseorang yaitu

(Teguh dan Rosidah, 2009 : 281) menyatakan:

1. Kualitas, menyangkut kesesuaian hasil dengan yang diinginkan.
2. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan baik dalam nilai uang, jumlah unit atau jumlah lingkaran.
3. Ketepatan Waktu, kesuaian waktu dengan yang direncanakan.
4. Efektivitas Biaya, menyangkut penggunaan resorsis organisasi secara maksimal.

5. Kebutuhan Supervisi, menyangkut perlunya bantuan atau intervensi supervisi dalam pelaksanaan pegawai.
6. Dampak Interpersonal, menyangkut peningkatan harga diri, hubungan baik dan kerjasama diantara teman kerja maupun bawahan .

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga kinerja dideskripsikan sebagai berikut :. (Emron dkk, 2016 195-196).

1. Target

Merupakan indicator terhadap pemenuhan jumlah, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2. Kualitas

Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.

3. Waktu penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu dan atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

4. Taat Asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas, dan tepat waktu tetapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

### 2.1.3. Konsep Teori Organisasi

Organisasi merupakan struktur atau wadah di mana usaha kerja sama itu diselenggarakan. James D. Mooney (dalam The Liang Gie, 1979 : 14) menyebutnya sebagai bentuk dari pada perserikatan manusia untuk pencapaian suatu tujuan bersama (*the form of every human association for the attainment of a common purpose*).

Sejalan dengan ini maka proses mengorganisasi (*organizing*) ialah penyusunan struktur dengan membagi-bagi dan menghubungkan orang, wewenang, tugas dan tanggung jawab menjadikesatuan yang selaras. Termasuk pula dalam proses mengorganisasi atau membentuk organisasi ini ialah penentuan tujuan yang hendak dicapai.

Penelaahan terhadap struktur di mana administrasi itu berlangsung menimbulkan sekelompok pengetahuan yang disebut berikut.

- a. Teori organisasi (*theory of organization*).
- b. Analisis organisasi dan metode (*O & M analysis*).
- c. Perilaku administratif (*administrative behavior*).
- d. Hubungan manusia (*human relation*)

Ilmu organisasi merupakan bagian dari Ilmu Administrasi karena organisasi merupakan salah satu unsur administrasi. Jadi pembahasan terhadap organisasi akan menimbulkan ilmu organisasi sebagai cabang dari Ilmu Administrasi.

Menurut Weber menjelaskan pengertian organisasi sebagai berikut :  
 “Organisasi merupakan tata hubungan sosial, dimana setiap individu yang

melakukan kerja sama melakukan proses interaksi dengan individu lainnya. (Silalahi 2011 : 124).

Menurut Waldo Organisasi adalah struktur hubungan-hubungan diantara orang-orang berdasarkan wewenang dan bersifat tetap dalam suatu sistem administrasi. (dalam Silalahi 2011 : 124)

Organisasi telah di deskripsikan oleh para ahli sebagai sistem formal yang menetapkan bagaimana anggota diterima. Bagaimana kepemimpinan dipilih, dan bagaimana keputusan dibuat untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Menurut Robbins organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus-menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau kelompok tujuan. (dalam Edison, dkk 2016 : 49)

Menurut Gibson, Ivancevich & Donnelly organisasi adalah kesatuan yang memungkinkan masyarakat mencapai suatu tujuan yang tidak dapat dicapai individu secara perorangan. (dalam Edison, dkk 2016 : 49)

Menurut khalil organisasi adalah suatu kesepakatan antara saluran individu dan kelompok usaha untuk mencapai tujuan atau memenuhi kebutuhan. (dalam Edison, dkk 2016 : 49).

Menurut Etzioni organisasi merupakan pengelompokan orang-orang yang sengaja disusun untuk mencapai tujuan tertentu. (dalam Silalahi 2011:125)

Menjelaskan ciri-ciri organisasi sebagai berikut:

- 1 Adanya pembagian dalam pekerjaan, kekuasaan dan tanggung jawab komunikasi yang merupakan bentuk-bentuk pembagian yang tidak

dilainkan sengaja direncanakan untuk dapat lebih meningkatkan usaha mewujudkan tujuan tertentu.

- 2 Adanya pengendalian usaha-usaha organisasi serta mengarahkan organisasi mencapai tujuannya, pusat kekuasaan harus juga secara kontinu mengkaji sejauh mana hasil yang telah dicapai organisasi, dan apabila memang diperlukan harus juga menyusun lagi pola-pola baru guna meningkatkan efisiensi.
- 3 Penggantian tenaga, dalam hal ini tenaga yang dianggap tidak bekerja sebagaimana diharapkan, dapat diganti oleh tenaga lain. Demikian juga organisasi dapat mengkombinasikan lagi anggotanya melalui proses pengalihan maupun promosi.

Menurut Reksohadiprodjo dan Handoko walau seluruh organisasi formal disusun atas dasar kegiatan-kegiatannya, komunikasi, wewenang, kekuasaan, tanggung jawab dan akuntabilitas yang sama [tetapi karna tujuan dan strategi organisasi yang berbeda], halini menyebabkan bentuk organisasi yang ada berbeda-beda. (dalam Edison, dkk 2016 : 54)

Tidak ada pandangan yang paling baik dalam mendesain organisasi, melainkan bagaimana organisasi itu didesain seefektif dan seefisien mungkin dalam mencapai tujuan organisasi. Di bawah ini akan dibahas bentuk-bentuk organisasi pada umumnya: (Edison, dkk 2016 : 54)

#### 1. Organisasi Lini

Tipe organisasi yang paling dasar adalah organisasi lini (*line organization*), yakni setiap orang melapor kepada atasan dan semua orang tau siapa atasannya (*Boss*).

## 2. Organisasi staf

Hubungan staf merupakan penasehat, administrasi, sekretaris, dimana pejabatnya tidak memiliki fungsi kewenangan atau perintah langsung pada bagian-bagian yang ada dalam struktur organisasi. Meski demikian, fungsinya sangat strategis membantu pimpinan dalam mengambil keputusan.

## 3. Organisasi fungsional

Dalam bisnis modern yang kompleks, perusahaan membutuhkan para ahli yang bekerja menggunakan prinsip spesialisasi berdasarkan fungsinya atau disebut sebagai otoritas fungsional.

## 4. Organisasi fungsional, lini dan staf

Wewenang dan tanggung jawab puncak pimpinan dilimpahkan pada setiap bagian dibawahnya sesuai dengan wilayahnya, dengan koordinasi fungsi tersebut ditangani di tingkat atas. Dengan demikian dari setiap manajer berhak memerintah semua satuan pelaksana yang ada sepanjang menyangkut bidang tugas masing-masing.

## 5. Organisasi Matriks

Struktur organisasi matriks memadukan struktur organisasi lini dengan organisasi fungsional. Sebagai contoh, manajer/supervisor dapat memiliki dua atasan, yaitu atasan fungsional dan manajer unit/produk (atau submanajer proyek). Jenis struktur ini mencoba memanfaatkan spesialisasi

atasan fungsional dan kepemimpinan manajer dalam mengelola divisi, unit, atau produk. Model organisasi ini sangat kompleks, mengingat ada otoritas ganda.

#### 6. Organisasi Divisi

Organisasi dibentuk berdasarkan divisi, dimana setiap manajer bertanggung jawab langsung kepada pimpinan tertinggi dalam divisi tersebut.

Banyak ragam bentuk dan tipe dari organisasi dapat dikategorikan bentuk organisasi atas: (Silalahi, 2011 : 132)

##### 1. Organisasi Lini atau Garis

Dimana otoritas mengalir dari puncak organisasi dilimpahkan kepada unit-unit organisasi di bawahnya dalam semua sektor pekerjaan. Dan pertanggung jawaban juga mengalir dari bawah hingga ke tingkat yang paling atas secara bertahap berdasarkan hirarki.

##### 2. Organisasi Lini dan Staf

Di samping otoritas berasal dari pimpinan puncak dan dilimpahkan kepada unit di bawah hirarki dalam semua unit kerja, juga ada satuan unit organisasi yang membantu pimpinan dalam bidang tertentu tanpa ikut serta dalam otoritas lini.

##### 3. Organisasi Fungsional

Organisasi di mana otoritas pimpinan puncak didelegasikan kepada unit-unit organisasi hingga ke paling bawah dalam bidang pekerjaan tertentu dan masing-masing pimpinan unit mempunyai otoritas secara fungsional untuk

memerintah semua pelaksana dari semua unit sepanjang berhubungan dengan pekerjaannya.

4. Organisasi Lini-Fungsional

Memperlihatkan ciri organisasi lini dan organisasi fungsional.

5. Organisasi Lini-Staf-Fungsional

Memperlihatkan ciri-ciri organisasi lini dan staf serta organisasi fungsional

Adapun elemen penting dalam pengorganisasian adalah sebagai berikut :

(Edison, dkk 2016 : 49)

1. Mendukung tujuan strategis

Struktur organisasi yang ada sesuai dengan kebutuhan dalam mendukung tujuan organisasi, dan diisi oleh orang-orang yang memiliki kapabilitas. Selain itu dibuat ramping, efisien dan efektif dengan menggabungkan bagian-bagian yang sifat pekerjaannya tidak terlalu rumit, tapi harus dihindari terjadinya hal-hal yang dapat menimbulkan konflik kepentingan misalnya, menggabungkan bagian pengawas internal dan operasional, bagian penjualan/pembelian dengan menyimpan barang, atau bagian akunting dengan operasional.

2. Beban kerja yang rasional

Dalam organisasi harus ada pembagian fungsi yang jelas dengan melihat beban kerja. Jangan sampai ada orang/jabatan tertentu memiliki beban terlalu besar sedangkan yang lainnya sangat kecil. Karena itu, sebelum melakukan pengelompokkan atau pembagian bidang, perlu diperhitungkan beban kerja dari masing-masing orang/jabatan.

### 3. Otoritas yang jelas

Perlu adanya otoritas dan pendelegasian yang jelas agar para manajer dapat mengambil tindakan cepat yang tidak selalu bergantung pada perintah-perintah semata. Dari beberapa kasus, atasan enggan melakukan pendelegasian ini dengan beberapa alasan, yaitu: (1) khawatir bawahan akan menjadi lebih baik dan menjadi pesaingnya dikemudian hari; (2) ketidakpercayaan kepada bawahan, dan/atau; (3) bawahan belum memiliki kompetensi untuk melaksanakan pendelegasian tersebut.

### 4. Adanya uraian pekerjaan dan prosedur

Menyiapkan uraian pekerjaan agar ada kejelasan tugas dan tanggung jawab. Selain itu, perlu adanya prosedur, karena prosedur merupakan elemen penting mengatur hubungan dan kewenangan antar jabatan dan antar bagian, misalnya, prosedur pengeluaran uang, dimana isinya menjelaskan langkah-langkah yang harus dilalui serta otorisasi yang dipenuhi. Setelah itu, barulah uang bisa dikeluarkan. Dengan demikian, prosedur mempermudah penelusuran, memperjelas tanggung jawab, dan yang terpenting untuk taat asas

Teori atau ilmu perilaku organisasi (*organization behavior*) pada hakekatnya mendasarkan kajiannya pada ilmu perilaku itu sendiri (akar ilmu psikologi), yang dikembangkan dengan pusat perhatiannya pada tingkah laku manusia dalam organisasi. Dengan demikian, kerangka dasar teori perilaku organisasi dalam organisasi ini didukung oleh dua komponen pokok, yakni individu-individu yang berperilaku dan organisasi formal sebagai wadah dan

perilaku tersebut. Jadi, perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam organisasi atau sekelompok tertentu.

Aspek pertama meliputi pengaruh organisasi terhadap manusia, sedang aspek kedua pengaruh manusia terhadap organisasi. Pengertian ini sesuai dengan rumusan Kelly dalam bukunya *Organizational Behavior* yang menjelaskan bahwa perilaku organisasi di dalamnya terdapat interaksi dan hubungan antara organisasi di suatu pihak dan perilaku individu di lain pihak. Semua ini memiliki tujuan praktis yaitu untuk mengarahkan perilaku manusia itu kepada upaya-upaya untuk mencapai tujuan.

Organisasi dalam pandangan beberapa pakar seolah-olah menjadi suatu “*binatang*” yang berwujud banyak, namun tetap memiliki kesamaan konseptual, atau dengan kata lain, rumusan mengenai organisasi sangat tergantung kepada konteks dan perspektif tertentu dari seseorang yang merumuskan tersebut. Dari beberapa definisi atau batasan mengenai organisasi ini, dapat di kemukakan sebagai berikut :

1. Organisasi merupakan suatu pola kerja sama antara orang-orang yang terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang saling berhubungan untuk mencapai tujuan tertentu.
2. Organisasi adalah sekelompok orang yang terbiasa mematuhi perintah para pemimpinnya dan yang tertarik pada kelanjutan dominasi partisipasi mereka dan keuntungan yang dihasilkan, yang membagi diantara mereka praktek-praktek dari fungsi tersebut yang siap melayani untuk praktek mereka.

3. Organisasi dapat didefinisikan sebagai struktur hubungan kekuasaan dan kebiasaan orang-orang dalam suatu sistem administrasi.
4. Organisasi adalah suatu system dari aktiva-aktiva orang yang terkoordinasikan secara sadar, atau kekuatan-kekuatan yang terdiri dari dua orang atau lebih.
5. Organisasi adalah lembaga social dengan ciri-ciri khusus : secara sadar dibentuk pada suatu waktu tertentu, para pendirinya merencanakan tujuan yang biasanya digunakan sebagai symbol legitimasi, hubungan antara anggota dan sumber kekuasaan formal ditentukan secara relative jelas walaupun seringkali pokok pembicaraan dan perencanaan diubah oleh para anggota-anggotanya yang membutuhkan koordinasi dan pengawasan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa organisasi sesungguhnya merupakan kumpulan manusia yang diintegrasikan dalam suatu yang terjadi karena pemerintah maupun organisasi bisnis, tetapi lebih dari itu juga meliputi setiap kontrak (perjanjian) yang terjadi antara dua orang atau pihak atau lebih.

Dalam kata lain, organisasi tidak hanya diartikan sebagai wujud saja tapi juga sebagai proses interaksi sebagai pihak. Kontrak atau perjanjian yang membentuk organisasi ini sendiri terdiri dari dua macam, yaitu :

1. *Spot Contract*, yaitu kontrak yang terjadi karena adanya transaksi dadakan (*spot transaction*). Kontrak jenis ini bersifat tidak fleksibel (*inflexibel*) dalam pengertian bahwa para pihak yang mengadakan kontrak tadi tidak memiliki kebebasan untuk saling mengajukan penawaran.

Termasuk dalam jenis kontrak ini adalah belanja di supermarket, ketaatan terhdap peraturan lalu lintas, menonton bola di stadion dan sebagainya.

2. *Relation Contract*, yaitu kontrak yang terjadi dari adanya hubungan atau relasi antara dua orang atau lebih. Kontrak jenis ini lebih fleksibel sifatnya karena memberikan kesempatan kepada pihak-pihak yang bersangkutan untuk mencapai kesepakatan yang menguntungkan kedua belah pihak.

#### **2.1.4. Konsep Teori Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang dapat dalam organisasi. Werther dan Davis yang dikutip oleh Edy Sutrisno merupakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Werther dan Davis dalam Sutrisno, 2009 : 1).

Timbulnya kebutuhan untuk membantu organisasi dalam melaksanakan tujuannya merupakan profesionalisme dalam bekerja. Kebutuhan akan profesionalisme menunjukan bahwa semakin berperannya sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi. Tujuan organisasi agar dapat tercapai dengan baik, dibutuhkan sumber daya manusia yang memenuhi syarat-syarat dan kriteria organisasi (Sofyandi, 2008 : 53 )

Kriteria organisasi tersebut diharapkan akan terbentuk sumber daya manusia yang produktif yang berguna terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Hadari Nawawi yang dikutip oleh Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah yang dimaksud sebagai sumber daya manusia meliputi tiga pengertian yaitu

1. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenga kerja, pegawai atau karyawan).

2. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
3. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensinya. (Nawawi dalam Sulistriyani dan Rosidah, 2009 : 9)

Berdasarkan pendapat diatas, bahwa yang dimaksud sumber daya manusia adalah manusia yang ada dalam lingkungan suatu organisasi untuk bekerja, yang memiliki potensi untuk melaksanakan kegiatan organisasi untuk melaksanakan kegiatan organisasi. Sumber daya manusia juga dapat disebut sebagai asset yang dimiliki oleh suatu organisasi untuk menghasilkan suatu potensi dalam bentuk hasil kerja yang nyata bagi kepenyingan organisasi. Sejalan dengan definisi sumber daya manusia di atas, Faustino Cardoso Gomes menyebutkan bahwa : ”sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktifitas. Secara umum sumber daya ang terdapat dalam suatu organisasi bias dikelompokan atas dua macam, yaitu (1) sumber daya manusia (*human resource*), dan (2) sumber daya non-manusia (*non-human resources*)” Sumber daya manusia merupakan potensi yang dimiliki oleh manusia seperti keahlian, kemampuan sedangkan sumber daya non manusia terdiri atas, sumber daya alam (*natural resources*), mesin, teknologi, material. Kedua sumber daya tersebut sangat penting, akan tetapi sumber daya

manusia memiliki dominan, karena sumber daya manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, pengetahuan, keterampilan, kebutuhan dan sebagainya.

#### **2.1.5. Teori Konsep Kepemimpinan**

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk satu tujuan dan keberhasilan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimilikinya. Sedangkan kepemimpinan telah dideskripsikan oleh beberapa pakar merupakan suatu tindakan yang memengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan –tujuan tertentu sebagaimana dijelaskan dibawah ini : (Edison, dkk 2016 : 89)

1. Schermerhorn : kepemimpinan adalah proses meginspirasi orang lain untuk bekerja keras guna menyelesaikan tugas-tugas penting.
2. Gary Yukl : kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.
3. Jeff Madura : kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi kebiasaan-kebiasaan orang lain demi mencapai sasaran. (dalam Edison, dkk 2017 : 89)

Artinya, keberhasilan ataupun kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi banyak ditentukan oleh gaya kepemimpinan seseorang dalam mengelola sumberdaya yang ada. dan, dari gaya kepemimpinan inilah susana kerja ditentukan.

Dari berbagai literatur tentang kepemimpinan dapat dipahami bahwa pemimpin (*leader*) adalah orang yang melakukan atau menjalankan kepemimpinan (*leadership*). Adapun istilah pimpinan mencerminkan kedudukan seseorang atau sekelompok orang pada hirarki tertentu dalam suatu organisasi formal maupun non formal. Pemimpin organisasi ini tentu saja mempunyai bawahan, yang karena kedudukannya seorang pimpinan mempunyai kekuasaan formal dan tanggung jawab. Istilah lain di lingkungan birokrasi yang memiliki makna yang sama dengan pimpinan yakni atasan atau kepala. Kedua istilah ini tersebut juga lazim disebut pejabat yakni seseorang yang diangkat untuk menduduki atau memangku suatu jabatan tertentu sesuai hirarki organisasi. Oleh karena itu, mengacu pada pengertian tersebut, maka pejabat sudah pasti sebagai pimpinan, tapi belum tentu dapat berperan sebagai pemimpin. Dalam suatu organisasi birokrasi yang baik, tentu saja diharapkan seorang pejabat dapat juga berperan sebagai pemimpin. Sejalan dengan pemahaman itu, fenomena kepemimpinan ini tentu saja bersifat lebih luas dibandingkan pimpinan. Pemimpin dapat diaplikasikan dalam kontek organisasi maupun non organisasi, karena seorang pemimpin dapat berpengaruh tanpa harus diberi kewenangan formal, seperti contohnya tokoh masyarakat, pemuka agama, alim ulama dan sebagainya.

Dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, maka akan berlangsung aktivitas kepemimpinan. Apabila aktivitas tersebut dipilah-pilah, maka akan terlihat gaya kepemimpinan dengan polanya masing-masing. Gaya kepemimpinan tersebut merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu:

1. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas.
2. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai.
3. Gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerja sama.

Berdasarkan ketiga pola dasar tersebut terbentuk perilaku kepemimpinan yang berwujud pada kategori kepemimpinan yang terdiri dari tipe-tipe pokok kepemimpinan, yaitu:

1. Tipe Kepemimpinan Otoriter.

Tipe kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan ditangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pimpinan. Pimpinan memandang dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa diperintah.

2. Tipe Kepemimpinan Kendali Bebas.

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter. Pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik secara perorangan maupun kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasihat.

### 3. Tipe Kepemimpinan Demokratis.

Tipe kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi. Pemimpin memandang dan menempatkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya, seperti dirinya juga. Kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat, kreativitas, inisiatif yang berbeda-beda dan dihargai disalurkan secara wajar. Tipe pemimpin ini selalu berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kepemimpinan tipe ini dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan pada setiap jenjang dan di dalam unit masing-masing.

Ketiga tipe kepemimpinan diatas dalam praktiknya saling isi mengisi atau saling menunjang secara bervariasi, yang disesuaikan dengan situasinya sehingga akan menghasilkan kepemimpinan yang efektif.

Menurut Emron Edison dkk (2016 : 98-99) ada beberapa karakteristik pemimpin transformasional yaitu:

- a. Memiliki strategi yang jelas. Pemimpin melakukan dan memiliki rencana perubahan besar dan terarah terhadap visi, misi dan strategi organisasi serta dikomunikasi dengan baik kepada anggotanya.
- b. Kepedulian. Pemimpin memiliki kepedulian terhadap setiap permasalahan yang dihadapi oleh para anggota dan memotivasi serta peduli.

- c. Merangsang anggota. Pemimpin merangsang dan membantu anggota untuk tujuan-tujuan positif dan menghindari hal-hal yang tidak produktif.
- d. Menjaga kekompakan tim. Pemimpin selalu menjaga kekompakan tim dan tidak ingin terjebak dalam pemikiran anggota.
- e. Menghargai perbedaan dan keyakinan. Pemimpin menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan ke arah yang lebih baik, dan mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan.

#### **2.1.6. Teori Konsep Kelurahan**

Kelurahan adalah wilayah kerja Lurah sebagai perangkat dalam wilayah kerja Kecamatan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 73 Tahun 2005 Tentang Kelurahan, disebutkan bahwa Kelurahan merupakan perangkat daerah Kabupaten/Kota yang berkedudukan di wilayah Kecamatan yang dipimpin oleh lurah yang berada dan bertanggungjawab kepada Bupati/Wali Kota melalui camat.

Dalam buku landasan dan pedoman kerja administrasi Pemerintah Daerah Kota dan Desa, Kelurahan adalah suatu wilayah yang ditempati oleh sejumlah penduduk yang mempunyai organisasi Pemerintahan terendah langsung dibawah camat yang tidak berhak menyelenggarakan rumah tangganya sendiri. Kelurahan disini dinamakan wilayah administratif. Selain melaksanakan tugas pokok tersebut, Lurah juga melaksanakan urusan Pemerintah yang dilimpahkan oleh Bupati/Wali Kota, adapun tugas pokok Lurah sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan kegiatan Pemerintah Kelurahan.

- b. Pemberdayaan masyarakat.
- c. Pelayanan masyarakat.
- d. Penyelenggara masyarakat ketentraman dan ketertiban umum.
- e. Pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum, dan
- f. Pembinaan lembaga kemasyarakatan kedudukan.

Menurut Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2014 tentang peraturan pelaksanaan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2006 Pasal 23 ayat (3) tentang pengisian jabatan lurah dan perangkat Kelurahan sebagaimana berasal dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota bersangkutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Untuk mengharapkan kinerja Pemerintah Kelurahan yang baik, maka sebelumnya diperlukan kinerja aparat Kelurahan yang baik pula. Kinerja aparat akan baik apabila mempunyai kemampuan berupa keahlian dan adanya sarana prasarana yang menggerakkan. Menurut Mangkunegara, bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (Ability) dan faktor motivasi (Motivation). Kinerja aparatur Pemerintah Kelurahan dalam memberikan pelayanan pada gilirannya akan semakin optimal. Semakin baik kinerja aparatur Pemerintah Daerah semakin baik pula penyelenggaraan Pemerintahan tersebut. Karena itu kinerja aparatur Pemerintah Kelurahan yang mencakup kemampuan dan sarana prasarana merupakan salah satu aspek yang sangat penting untuk diteliti.

Aparat Kelurahan yang mengisi wadah sekaligus melaksanakan rangkaian kegiatan Pemerintah Kelurahan adalah manusia, padahal manusia adalah makhluk hidup yang mempunyai perilaku, maka dengan sendirinya kinerja Pemerintah Kelurahan itu banyak tergantung pada perilaku manusia (aparat) yang terdapat didalamnya. Dari uraian tersebut diketahui bahwa faktor kemampuan sumber daya manusia (aparat) yang berpengaruh terhadap kinerja Pemerintah Kelurahan.

Dari kedua faktor tersebut yang menarik perhatian penulis untuk meneliti/ mengkaji yaitu faktor manusia (aparat) karena berkaitan dengan kemampuan dalam menterjemahkan, memanfaatkan, sumber daya dan melaksanakan tugas sesuai dengan kewajiban dan tanggungjawabnya. Faktor ini dipandang sebagai determinan utama dalam keberhasilan kinerja Pemerintah Kelurahan sebab kemampuan sumber daya aparat Kelurahan sebagai pelaksana tugas dan tanggungjawab pemerintah kelurahan menempati posisi strategis (Hanif nurcholis, Zainul ittihad amin 2010 : 5.25 )

Berdasarkan Pasal 4 Peraturan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi Nomor : 7 Tahun 2008 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kelurahan, lurah mempunyai tugas yaitu :

1. Lurah mempunyai tugas membantu Camat dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.
2. Selain tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Lurah melaksanakan urusan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati.

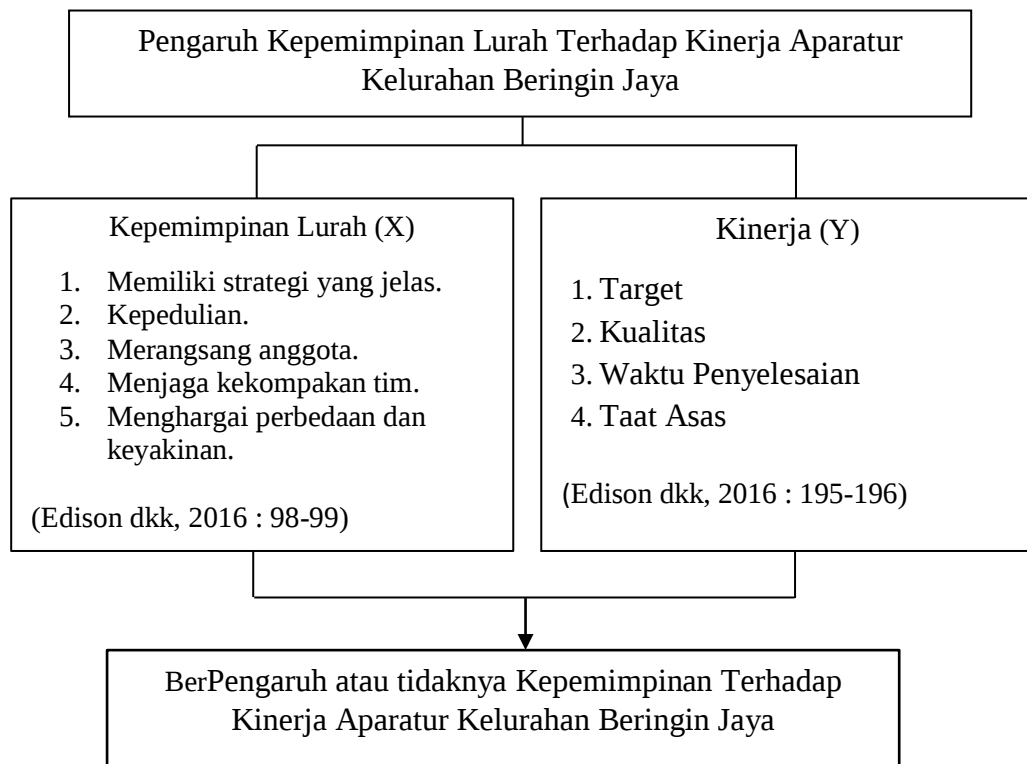
Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4,

Lurah mempunyai fungsi :

- a. pelaksanaan kegiatan pemerintahan kelurahan;
- b. pemberdayaan masyarakat;
- c. pelayanan masyarakat;
- d. penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
- e. pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum; dan
- f. pembinaan lembaga kemasyarakatan

## 2.2.Kerangka Pemikiran

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran tentang Pengaruh Kepemimpinan Lurah Terhadap Kinerja Aparatur Kelurahan Beringin Jaya Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi.



Sumber : Modifikasi Peneliti 2020

### 2.3.Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada uraian latar belakang dan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya serta kerangka pikir dalam penelitian ini, maka penulis merumuskan hipotesis kerja yaitu :

- H<sub>1</sub> : Diduga Kepemimpinan Lurah Berpengaruh Terhadap Kinerja Aparatur Kelurahan Beringin Jaya Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi.
- H<sub>2</sub> : Diduga Kepemimpinan Lurah tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Aparatur Kelurahan Beringin Jaya Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi.

### 2.4.Defenisi Operasional

Untuk memudahkan dalam menganalisa penelitian ini, maka berikut ini dijelaskan konsep yang digunakan sebagai acuan penelitian ini.

2.1.1 Menurut Emron Edison dkk (2016 : 98-99) ada beberapa karakteristik

kepemimpin yaitu:

- a. Memiliki strategi yang jelas. Pemimpin melakukan dan memiliki rencana perubahan besar dan terarah terhadap visi, misi dan strategi organisasi serta dikomunikasi dengan baik kepada anggotanya.
- b. Kepedulian. Pemimpin memiliki kepedulian terhadap setiap permasalahan yang dihadapi oleh para anggota dan memotivasi serta peduli.
- c. Merangsang anggota. Pemimpin merangsang dan membantu anggota untuk tujuan-tujuan positif dan menghindari hal-hal yang tidak produktif.

- d. Menjaga kekompakan tim. Pemimpin selalu menjaga kekompakan tim dan tidak ingin terjebak dalam pemikiran anggota.
- e. Menghargai perbedaan dan keyakinan. Pemimpin menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan ke arah yang lebih baik, dan mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan.

2.1.2 Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan indikator : Target, Kualitas, Waktu Penyelesaian, Taat Asas.

## 2.5.Operasional Variabel

Tabel 2.1 : Konsep Variabel Tentang Pengaruh Kepemimpinan Lurah Terhadap Kinerja Aparatur Kelurahan Beringin Jaya Kecamatan Sentajo Raya.

| Konsep                                      | Variabel     | Indikator                             | Ukuran                                                                                                  |
|---------------------------------------------|--------------|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Teori Kepemimpinan (Edison dkk, 2016 : 145) | Kepemimpinan | 1. Memiliki strategi yang jelas       | Sangat Berpengaruh<br>Berpengaruh<br>Cukup Berpengaruh<br>Tidak Berpengaruh<br>Sangat Tidak Berpengaruh |
|                                             |              | 2. Kepedulian                         | Sangat Berpengaruh<br>Berpengaruh<br>Cukup Berpengaruh<br>Tidak Berpengaruh<br>Sangat Tidak Berpengaruh |
|                                             |              | 3. Merangsang anggota                 | Sangat Berpengaruh<br>Berpengaruh<br>Cukup Berpengaruh<br>Tidak Berpengaruh<br>Sangat Tidak Berpengaruh |
|                                             |              | 4. Menjaga kekompakan tim             | Sangat Berpengaruh<br>Berpengaruh<br>Cukup Berpengaruh<br>Tidak Berpengaruh<br>Sangat Tidak Berpengaruh |
|                                             |              | 5. Menghargai perbedaan dan keyakinan | Sangat Berpengaruh<br>Berpengaruh<br>Cukup Berpengaruh<br>Tidak Berpengaruh<br>Sangat Tidak Berpengaruh |

Lanjutan tabel 2.1

|                                                      |         |                       |                                                                                                         |
|------------------------------------------------------|---------|-----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Teori Kinerja<br>(Edison dkk,<br>2016 : 195-<br>196) | Kinerja | 1. Target             | Sangat Berpengaruh<br>Berpengaruh<br>Cukup Berpengaruh<br>Tidak Berpengaruh<br>Sangat Tidak Berpengaruh |
|                                                      |         | 2. Kualitas           | Sangat Berpengaruh<br>Berpengaruh<br>Cukup Berpengaruh<br>Tidak Berpengaruh<br>Sangat Tidak Berpengaruh |
|                                                      |         | 3. Waktu Penyelesaian | Sangat Berpengaruh<br>Berpengaruh<br>Cukup Berpengaruh<br>Tidak Berpengaruh<br>Sangat Tidak Berpengaruh |
|                                                      |         | 4. Taat Asas          | Sangat Berpengaruh<br>Berpengaruh<br>Cukup Berpengaruh<br>Tidak Berpengaruh<br>Sangat Tidak Berpengaruh |

Sumber : Modifikasi Peneliti Tahun 2020

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif. Metode penelitian Kuantitatif adalah Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2019 : 16).

Penelitian deskriptif yaitu, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. (Sugiyono, 2012 : 13). Berdasarkan teori tersebut, penelitian deskriptif kuantitatif, merupakan data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan. Penelitian deskriptif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan Lurah Terhadap Kinerja Aparatur Kelurahan Beringin Jaya Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

##### **3.2.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. (Sugiyono, 2012 : 119).

### 3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019:127).

Populasi Kelurahan Beringin Jaya Kecamatan Sentajo Raya yang berjumlah 2097. Untuk mempermudah dalam memperoleh persentase jawaban tersebut maka penulis menentukan sampel dengan menggunakan rumus Isaac and Michael berikut ini :

$$\text{Rumus Slovin : } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana n : Jumlah sampel

N : Populasi

E : Persepsi akibat kesalahan pengambilan sampel yang dapat di tolerir (15% = 0,15)

Dan rumus slovin diatas, maka sampel dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{2092}{1 + 2092(0,15)^2}$$

$$n = \frac{2092}{48,07} \qquad n = 43,51 = 44 \text{ responden (digenapkan)}$$

Tabel 3.1 : Jumlah Populasi dan Sampel Pengaruh Kepemimpinan Lurah Terhadap Kinerja Aparatur Kelurahan Beringin Jaya Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi.

| No            | Nama Responden                     | Jumlah      |           | Persentase   |
|---------------|------------------------------------|-------------|-----------|--------------|
|               |                                    | Populasi    | Sampel    |              |
| 1             | Lurah                              | 1           | 1         |              |
| 2             | Sekretaris Kelurahan               | 1           | 1         |              |
| 3             | Aparatur Kelurahan                 | 10          | 10        |              |
| 4             | Masyarakat Kelurahan Beringin Jaya | 2092        | 44        | 10,7%        |
| <b>Jumlah</b> |                                    | <b>2097</b> | <b>56</b> | <b>10,7%</b> |

Sumber : modifikasi penelitian Tahun 2021

Jadi, jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 56 orang. Teknik penarikan sampel untuk Lurah dan Aparatur Kelurahan digunakan teknik sampling jenuh, yaitu semua populasi dijadikan sampel, yang mana jumlah sampel untuk Aparatur Kelurahan berjumlah 12 orang, dan untuk Unsur masyarakat digunakan *Simple Random Sampling*, yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu, yang berjumlah 44 orang. (Sugiyono, 2019 : 129).

### **3.3 Sumber Data Penelitian**

Penulis melakukan penelitian ini untuk mendapatkan data mengenai objek yang diteliti, data tersebut dapat dikelompokkan ke dalam dua jenis data, yaitu :

#### **3.3.1 Data primer**

Sumber Primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. (Sugiyono, 2016 : 308)

#### **3.3.2 Data sekunder**

Sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. (Sugiyono, 2017 : 137)

### **3.4 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian adalah Kelurahan Beringin Jaya Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi. Alasan memilih tempat penelitian ini adalah karena desa tersebut adalah desa peneliti sendiri.

Penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan Lurah Terhadap Kinerja Aparatur Kelurahan, Lokasi penelitian adalah Kelurahan Beringin Jaya

Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi, Riau. Alasan memilih lokasi penelitian ini adalah karena berbagai alasan, diantaranya adalah sebagai berikut : lebih dekat dengan tempat tinggal, mudah dijangkau dan ekonomis. Selain itu penelitian di Kelurahan Beringin Jaya karena ingin mengetahui bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Lurah Terhadap Kinerja Aparatur Kelurahan Beringin Jaya ini.

### **3.5 Metode Pengumpulan Data**

#### **3.5.1 Kuesioner**

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. (Sugiyono, 2019 : 199)

#### **3.5.2 Observasi**

Mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantaranya yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. (Sugiyono, 2009 : 166).

#### **3.5.3 Dokumentasi**

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan catatan-catatan atau dokumen yang ada di lokasi penelitian serta sumber-sumber yang relevan dengan objek penelitian (Arikunto 2010:87).

### **3.6 Metode Analisis Data**

Untuk melakukan penganalisisan terhadap data yang dikumpulkan di lapangan, maka penulis menggunakan metode deskriptif yaitu mengadakan

generalisasi dari data yang diperoleh di lapangan selanjutnya dikaitkan dengan teori yang relevan. Kemudian data tersebut disusun dalam suatu bentuk tabel yang selanjutnya dianalisa secara deskriptif. Untuk membantu penulis dalam menganalisa maka penulis menggunakan alat bantu komputer dengan program SPSS, selain itu penulis juga menggunakan metode analisa regresi linear sederhana, karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Lurah Terhadap Kinerja Aparatur Kelurahan Beringin Jaya Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi.

### 3.6.1 Uji Instrumen (Validitas dan Reliabilitas)

Dalam penelitian ini setelah data penulis kumpulkan, kemudian penulis kelompokkan dan spesifikasikan data data tersebut, selanjutnya satu persatu di analisa dengan data kuantitatif untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Kepemimpinan Lurah Terhadap Kinerja Aparatur Kelurahan Beringin Jaya Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi

Analisa data yang penulis gunakan yaitu metode kuantitatif dimana hasil penyebaran kuesioner akan di kuantitatifkan dengan skala ordinal (skala Likert) dengan menggunakan lima tingkat skala alternatif jawaban dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2 : Skor Penelitian

| Skor Dalam Penelitian | Kriteria                 | Skor |
|-----------------------|--------------------------|------|
| SB                    | Sangat Berpengaruh       | 5    |
| B                     | Berpengaruh              | 4    |
| CB                    | Cukup Berpengaruh        | 3    |
| TB                    | Tidak Berpengaruh        | 2    |
| STB                   | Sangat Tidak Berpengaruh | 1    |

Sumber : Modifikasi Penulis Tahun 2021.

Skala Likert disebut ordinal karena pernyataan sangat setuju mempunyai tingkat yang lebih tinggi terhadap setuju dan setuju lebih tinggi terhadap ragu/netral, dan seterusnya.

#### **3.6.1.1 Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengukur variabel yang ingin diukur. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *corrected item-total correlation* dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghazali (2016: 53), yaitu :

1. Bila  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ , maka dinyatakan valid.
2. Bila  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ , maka dinyatakan tidak valid

#### **3.6.1.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghazali (2016: 43), yaitu :

- Jika koefisien Cronbach Alpha  $> 0,50$  maka pertanyaan dinyatakan andal.
- Jika koefisien Cronbach Alpha  $\leq 0,50$  maka pertanyaan dinyatakan tidak andal.

#### **3.6.2 Menentukan Model dan Persamaan Regresi Linear Sederhana**

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dan variabel Dependen (Y). Atau variabel yang

mempengaruhi (X) dan variabel yang dipengaruhi (Y), dalam penelitian ini Kepemimpinan (X) dan Kinerja (Y).

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Konstanta

X : Kepemimpinan

b : Koefisien Regresi

Untuk mencari nilai a dan b digunakan rumus sebagai berikut :

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

### 3.6.3 Menentukan Koefisien Korelasi (r)

Untuk menentukan kuat lemahnya pengaruh antara variabel Kepemimpinan (x) terhadap Kinerja (y) maka digunakan analisis korelasi dengan rumus :

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

Dimana : r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Tabel 3.3 : Kekuatan Hubungan Penelitian

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00 – 0,199       | Sangat Lemah     |
| 0,20 – 0,399       | Lemah            |
| 0,40 – 0,599       | Cukup Kuat       |
| 0,60 – 0,799       | Kuat             |
| 0,80 – 1,000       | Sangat Kuat      |

### 3.6.4 Menentukan Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Merupakan angka yang mewujudkan berapa besar variabel terikat (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel bebas (X), yang dihitung dengan rumus sebagai berikut:

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

### 3.7 Jadwal dan Waktu Penelitian

Tabel 3.4 : Jadwal Dan Waktu Kegiatan Penelitian Pengaruh Kepemimpinan Lurah Terhadap Kinerja Aparatur Kelurahan Beringin Jaya Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi.

| No | Jenis Kegiatan                    | Tahun 2021 |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |       |   |   |   |       |  |  |  |
|----|-----------------------------------|------------|---|---|---|---------|---|---|---|----------|---|---|---|----------|---|---|---|---------|---|---|---|----------|---|---|---|-------|---|---|---|-------|--|--|--|
|    |                                   | September  |   |   |   | Oktober |   |   |   | November |   |   |   | Desember |   |   |   | Januari |   |   |   | Februari |   |   |   | Maret |   |   |   | April |  |  |  |
|    |                                   | 1          | 2 | 3 | 4 | 1       | 2 | 3 | 4 | 1        | 2 | 3 | 4 | 1        | 2 | 3 | 4 | 1       | 2 | 3 | 4 | 1        | 2 | 3 | 4 | 1     | 2 | 3 | 4 |       |  |  |  |
| 1  | Pengajuan judul proposal          |            | x | x |   |         |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |       |   |   |   |       |  |  |  |
| 2  | Persiapan penyusunan proposal     |            |   | x | x | x       | x | x | x |          |   |   |   |          |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |       |   |   |   |       |  |  |  |
| 3  | Bimbingan proposal                |            |   |   |   |         |   |   |   | x        | x | x | x | x        | x | x | x | x       |   |   |   |          |   |   |   |       |   |   |   |       |  |  |  |
| 4  | Seminar proposal                  |            |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |         | x |   |   |          |   |   |   |       |   |   |   |       |  |  |  |
| 5  | Revisi dan perbaikan proposal     |            |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |         |   | x | x |          |   |   |   |       |   |   |   |       |  |  |  |
| 6  | Pengumpulan data penelitian       |            |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |         |   | x | x | x        |   |   |   |       |   |   |   |       |  |  |  |
| 7  | Bimbingan skripsi/pengolahan data |            |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |         |   |   |   | x        | x | x | x | x     | x | x | x |       |  |  |  |
| 8  | Sidang skripsi                    |            |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |       |   |   | x |       |  |  |  |
| 9  | Revisi dan perbaikan skripsi      |            |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |       |   |   | x |       |  |  |  |

Sumber : Modifikasi Penulis 2021.

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Kelurahan Beringin Jaya**

Sejarah awal terbentuknya Kelurahan Beringin Jaya adalah dimulai dari kedatangan ektran transmigrasi pada tahun 1969 pada masa pemerintahan Presiden Soeharto. Kedatangan awal pada tahun 1967 sebanyak 99 kepala keluarga, lalu pada tahun 1970 dan 1971 ada 100 kepala keluarga yang datang kembali. Sebelum menjadi desa dan memiliki nama resmi, Kelurahan Beringin pernah terlibat sengketa lahan dengan penduduk asli yaitu dengan penduduk Teratak Air Hitam yang memperebutkan lahan persawahan yang dimejadi hak penduduk teratak. Namun, sengketa tidak berlangsung lama yang kemudian diselesaikan oleh 3 desa yaitu pangen, Binjai, dan Teratak yang kemudian menjadi inspirasi nama yaitu Trijaya yang berarti kemenangan dari tiga desa. Lalu pada 09 September 1972 terjadi serahterima antara pihak transmigrasi kepada Kepala Daerah Indragiri Hilir dengan bergabung di Kecamatan Kuatan Tengah pada masa pemerintahan Bapak Zulharion, S.H. Pada saat serah terima ini hanya ada 158 kepala keluarga yang seharusnya ada 299 kepala keluarga, hal ini terjadi karena banyak keluarga yang kemudian kembali meninggglkan Beringin Jaya sebelum proses serah terima terjadi. Dan pada tahun 1972 tersebut Trijaya berubah nama menjadi Beringin Jaya karena pada saat itu mayoritas dari penduduk memilih partai Golkar yang memiliki lambang pohon beringin sehingga menjadi inspirasi saat itu. Pada mawal terbentuk Beringin Jaya dipimpin oleh Kapala Kampung bernama Bapak Purnomo Widodo, yang kemudian pada tahun

1978 dilakukan pemilihan kepala desa yang dimenangkan oleh Bapak Asmareja. Namun, karena faktor usia yang sudah lanjut maka jabatan sebagai kepala desa tersebut dilimpahkan kepada Bapak Muladi Gunadi Mulya yang menjabat menjadi kepala desa pada tahun 1978 – 1981. Pada 01 Januari 1981 desa Beringin Jaya berubah menjadi Kelurahan, hal ini terjadi karena keadaan desa Beringin Jaya yang berbeda dari desa lainnya, bersih, seragam, dan rapi dengan pengaturan jarak antar rumah yang seragam yaitu 50 meter antar rumah. Selain karena keadaan lingkungan yang tertata dan bersih, desa Beringin Jaya saat itu juga mendapatkan keistimewaan yang diberi langsung oleh Pemerintah yaitu menjadikannya sebagai kelurahan. Beberapa tahun berikutnya, pemerintah setempat untuk membentuk Kecamatan Benai yang mengharuskan Kelurahan Beringin Jaya pecah dari Kecamatan Kuantan Tengah, kemudian setelah terbentuk Kecamatan Benai terjadi kembali pemecahan kecamatan yaitu kecamatan Sentajo Raya dan Kelurahan Beringin Jaya menjadi bagian dari Kecamatan tersebut. Selama perkembangan Kelurahan Beringin Jaya sudah ada 15 orang pemimpin yang memimpin Kelurahan Beringin Jaya, antara lain yaitu :

- |                        |                  |
|------------------------|------------------|
| 1. Muladi Gunadi Mulya | 9. Ibrahim, BE   |
| 2. Paimin              | 10. Lingga       |
| 3. Sardran, S.H.       | 11. Zulmaswan    |
| 4. Ibrahim, BE         | 12. Lingga       |
| 5. Aspopi Munir        | 13. Feri         |
| 6. Andika              | 14. Darismadi    |
| 7. Rian Fitra          | 15. Heri Heriadi |
| 8. Umar                |                  |

Kelurahan Beringin Jaya kecamatan Sentajo Raya memiliki Kepala Lingkungan, RT/RW sebagai berikut :

Tabel 4.1 : Kepala Lingkungan yang ada di Kelurahan Beringin Jaya kecamatan Sentajo Raya.

| No | Kelurahan Beringin Jaya | Jumlah |
|----|-------------------------|--------|
| 1  | Kepala Lingkungan       | 3      |
| 2  | RT                      | 15     |
| 3  | RW                      | 6      |
|    |                         |        |

Sumber : Data Kelurahan Beringin Jaya 2021

## 4.2 Demografi

### 4.2.1 Batas Wilayah Desa

Kelurahan Beringin Jaya merupakan bagian dari Kecamatan Sentajo Raya, berbatas dengan desa :

1. Sebelah Utara : Desa Jalur Patah
2. Sebelah Selatan : Desa Jalur Patah
3. Sebelah Barat : Desa Jalur Patah
4. Sebelah Timur : Desa Rawang Binjai

### 4.2.2 Luas dan Batas Wilayah

Luas wilayah Desa Kampung Baru Timur adalah  $\pm$  670 Ha. Yang terdiri dari Pemukiman, Perikanan, Perkantoran, Sekolah, Jalan, lainnya. Jarak Desa Kampung Baru Timur dari pusat pemerintahan adalah sebagai berikut:

1. Jarak dari Pusat Pemerintahan Kecamatan : 7 KM
2. Jarak dari Kota/Ibu kot Kabupaten : 20 KM
3. Jarak dari Ibukota Provinsi : 185 KM

#### 4.2.3 Penduduk

Kelurahan Beringin Jaya kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi Memiliki Jumlah Penduduk Jumlah penduduk keseluruhan 2.097 Jiwa, terdiri dari Laki-laki berjumlah 1.085 orang dan Perempuan 1.012 orang.

Tabel 4.2 : Jumlah Penduduk Menurut Jenis Kelamin

| No            | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase % |
|---------------|---------------|--------|--------------|
| 1             | Laki-Laki     | 1.085  | 51,7%        |
| 2             | Perempuan     | 1.012  | 48,3%        |
| <b>Jumlah</b> |               | 2097   | <b>100%</b>  |

Sumber : Data Kelurahan Beringin Jaya 2021

Berdasarkan tabel diatas jumlah penduduk masyarakat Kelurahan Beringin Jaya kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi lebih banyak jumlah laki-laki dari pada perempuan. Adapun jumlah laki-laki 1.085 orang dengan persentase 51,1% sedangkan jumlah perempuan 1.012 orang dengan persentase 48,9%.

Kemudian dapat dijelaskan jumlah penduduk Kelurahan Beringin Jaya berdasarkan Tingkat Pendidikan dapat dilihat tabel di bawah ini:

Tabel 4.3 : Penduduk Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| No | Kelompok Umur             | Frekuensi | Persentase |
|----|---------------------------|-----------|------------|
| 1  | Tidak Lulus Tidak Sekolah | 22        | 3%         |
| 2  | Taman Kanak-Kanak         | 15        | 2%         |
| 3  | Sekolah Dasar/Sederajat   | 218       | 34%        |
| 4  | SMP                       | 157       | 24%        |
| 5  | SMU/SMA                   | 133       | 21%        |
| 6  | Akademi/D1-D3             | 27        | 4%         |
| 7  | Sarjana                   | 70        | 11%        |

Sumber : Data Kelurahan Beringin Jaya 2021

Berdasarkan tabel diatas Tingkat pendidikan masyarakat Desa Kampung Baru Timur yang terbanyak adalah tamatan Sekolah Dasar/Sederajat.

#### 4.2.4 Lembaga Pendidikan

Untuk melihat gambaran Lembaga pendidikan masyarakat Kelurahan Beringin Jaya dapat dilihat pada tabel bawah ini :

Tabel 4.4 Jumlah Sarana Pendidikan di Kelurahan Beringin Jaya

| No            | Sarana Pendidikan     | Jumlah   |
|---------------|-----------------------|----------|
| 1             | Pepurtakaan Kelurahan | 1        |
| 2             | Gedung TK/PAUD        | 2        |
| 3             | Gedung MDA            | 1        |
| 4             | SD/MI                 | 2        |
| 5             | SMP/ sederajat        | 1        |
| 6             | SMA/ sederajat        | -        |
| <b>Jumlah</b> |                       | <b>7</b> |

Sumber : Data Kelurahan Beringin Jaya 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa sarana pendidikan masyarakat desa Kelurahan Beringin Jaya cukup lengkap, meski belum memiliki SMA/ sederajat.

#### 4.2.5 Keagamaan

Terutama sekali dalam kehidupan berbangsa dan bernegara yang paling penting adalah agama. Agama adalah sangat penting dalam kehidupan dan tidak bisa dipisahkan dari diri seseorang.

Berikut jumlah penduduk Kelurahan Beringin Jaya berdasarkan agama dapat dilihat pada tabel 4.5 dibawah ini :

Tabel 4.5 Penduduk Berdasarkan Agama di Kelurahan Beringin Jaya

| AGAMA     | Jumlah     | Persentase |
|-----------|------------|------------|
| Islam     | 1972 Orang | 94%        |
| Kristen   | 125 Orang  | 6%         |
| Katholik  | -          | -          |
| Hindu     | -          | -          |
| Budha     | -          | -          |
| Khonghucu | -          | -          |

Sumber : Data Kelurahan Beringin Jaya 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahawa mayoritas penduduk Kelurahan Beringin Jaya mayoritas beragama islam dengan persentase 94%. Ketaatan masyarakat dalam menjalankan ibadah didukung dengan adanya sarana penunjang masyarakat dalam menjalankan ibadah. Sarana rumah ibadah di d Kelurahan Beringin Jaya sebagai berikut :

Tabel 4.6 Jumlah Rumah Ibadah Di Kelurahan Beringin Jaya

| No     | Jenis Agama                  | Jumlah  |
|--------|------------------------------|---------|
| 1      | Jumlah Masjid                | 1 buah  |
| 2      | Jumlah Langgar/Surau/Mushola | 6 buah  |
| 3      | Jumlah Gereja                | -- buah |
| 4      | Jumlah Wihara                | -- buah |
| Jumlah |                              | 7       |

Sumber : Data Kelurahan Beringin Jaya 2021

Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa di Kelurahan Beringin Jaya terdapat cukup sarana untuk melasanakan ibadah. Yang mayoritas sarana ibadah yang beragama islam yaitu mushola dan Mesjid ini selain untuk tempat ibadah juga difungsikan sebagai tempat pendidikan anak-anak dalam bidang seni membaca Al-Qur'an, tempat pelaksanaan wirid dan tempat pengajian bagi bapak-bapak, ibu-ibu dan remaja.

#### **4.2.6 Tugas Pokok Dan Fungsi Dipemerintahan Kelurahan**

Adapun tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) Kepala Desa dan perangkat adalah sebagai berikut:

##### **Tugas Kelurahan**

1. Kelurahan mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan
2. Kelurahan juga melaksanakan urusan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Walikota dengan disertai pembiayaan dan sarana prasarana

##### **Fungsi Kelurahan :**

1. Pelaksanaan kegiatan pemerintah kelurahan
2. Pemberdayaan Masyarakat
3. Pelayanan masyarakat
4. Penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum
5. Pemeliharaan prasarana dan fasilitas umum
6. Pembinaan Lembaga kemasyarakatan
7. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Walikota dengan tugas dan fungsinya.

#### **SUSUNAN ORGANISASI KELURAHAN**

##### **I. Lurah**

Tugas dan Fungsi Lurah

- Memimpin dan melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana tugas dan fungsi Kelurahan
- Memimpin dan memberdayakan bawahannya dalam rangka pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi

- Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya

## **II. Sekretaris Kelurahan**

### **Tugas dan Fungsi Sekkel**

- Membantu Lurah dibidang administratif dan memberikan pelayanan teknis administratif kepada seluruh perangkat kelurahan
- Penyelenggaraan koordinasi terhadap, kegiatan yang dilakukan oleh perangkat kelurahan
- Pengumpulan Data dan perumusan program serta petunjuk untuk keperluan pembinaan penyelenggaraan tugas umum pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kesejahteraan rakyat.
- Pelaksanaan pemantauan terhadap kegiatan penyelenggaraan tugas umum pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kesejahteraan rakyat.
- Pemberian pelayanan administrasi kepada masyarakat dibidang pemerintahan dan pembinaan kesejahteraan rakyat
- Pelaksanaan urusan Surat menyurat, kearsipan, rums tangga, perlengkapan, menyusun laporan serta memberikan pelayanan tehnis administratif kepada seluruh perangkat kelurahan
- Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Lurah sesuai dengan bidang tugasnya

## **III. Seksi Pemerintahan**

### **Tugas dan Fungsi**

- Menyusun rencana kegiatan bidang pemerintahan
- Mengumpulkan, Mengolah dan mengevaluasi data dibidang pemerintahan

- Mengumpulkan bahan dan menyusun laporan dibidang pemerintahan dalam rangka pembinaan wilayah dan masyarakat
- Melakukan pelayanan kepada masyarakat dibidang pemerintahan dan kependudukan
- Membantu tugas-tugas dibidang pendataan dan pemungutan Pajak Bumi dan Bangunan (PBB)
- Membantu Pelaksanaan Pemilihan Umum (PEMILU)
- Membantu pelaksanaan tugas-tugas dibidang pertanahan sesuai dengan peraturan perundang undangan
- Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Lurah sesuai bidang tugasnya.

#### **IV. Seksi Ketentraman dan ketertiban**

Tugas dan Fungsi :

- Menyusun Rencana Kegiatan bidang trantib
- Mengumpulkan, mengolah dan mengevaluasi data di bidang ketentraman dan ketertiban.
- Melakukan pelayanan kepada masyarakat di bidang ketentraman dan ketertiban
- Melakukan pembinaan, ketentraman, ketertiban dan perlindungan masyarakat
- Membantu pelaksanaan pengawasan terhadap penyaluran bantuan kepada masyarakat, serta melakukan kegiatan pengumuman akibat bencana alam dan bencana lainnya
- Membantu pengawasan pelaksanaan peraturan – peraturan Daerah

- Membantu pelayanan perizinan keramaian
- Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Lurah sesuai dengan bidang tugasnya.

## **V. Seksi Sosial dan Kesejahteraan Rakyat**

Tugas dan Fungsi:

- Menyusun Rencana Kegiatan bidang Kesra
- Melakukan pelayanan kepada masyarakat di bidang sosial dan kesejahteraan rakyat
- Melakukan pembinaan ritual keagamaan, kesehatan, keluarga berencana, dan pendidikan masyarakat.
- Membantu / memberikan pelayanan pengelolaan administrasi untuk perkawinan dan pelaksanaan akad nikah.
- Membantu/Memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam pengelolaan surat keterangan sebagai persyaratan penerbitan akta yang berkaitan dengan kelahiran, kematian, perkawinan, perceraian, dan surat keterangan persyaratan haji
- Membantu mengumpulkan dan menyalurkan dana / bantuan terhadap korban bencana alam dan bencana lainnya
- Membantu pelaksanaan kegiatan Lembaga Kemasyarakatan Kelurahan yang meliputi Kader Pemberdayaan Masyarakat ( LPMK, PKK, RT/RW, Karang Taruna, Lembaga Adat serta kemasyarakatan lainnya)
- Membantu kegiatan pengumpulan dan penyaluran zakat, infaq dan shodaqoh
- Membantu pelaksanaan pemungutan dana bantuan yang sah

- Mengumpulkan bahan dan menyusun laporan di bidang sosial dan kesejahteraan rakyat
- Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Lurah sesuai dengan bidang tugasnya.

## **VI. Seksi Ekonomi dan Pembangunan**

Tugas dan Fungsi :

- Menyusun Rencana Kegiatan bidang Ekbang
- Mengumpulkan, mengolah dan mengevaluasi data dibidang perekonomian dan pembangunan
- Melakukan kegiatan pembinaan terhadap perkoperasian, pengusaha ekonomi lemah dan kegiatan perekonomian lainnya
- Melakukan pelayanan kepada masyarakat dibidang perekonomian dan pembangunan.
- Melakukan kegiatan dalam rangka meningkatkan swadaya dan partisipasi masyarakat dalam meningkatkan perekonomian dan pelaksanaan pembangunan.
- Membantu pembinaan koordinasi pelaksanaan pembangunan serta menjaga dan memelihara prasarana dan sarana fisik dilingkungan kelurahan.
- Melakukan administrasi perekonomian dan pembangunan di Kelurahan.
- Mengumpulkan bahan dan menyusun laporan di bidang perekonomian dan pembangunan

- Melakukan kegiatan dalam rangka meningkatkan produktifitas pertanian yang meliputi pengaturan sarana dan prasarana pengairan dan koordinasi dengan dinas teknis terkait.
- Membantu pelayanan perizinan di bidang pembangunan dan perekonomian
- Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Lurah sesuai dengan bidang tugasnya.

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1 Identitas Responden**

Setelah diadakan penelitian dan pengumpulan data lapangan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang berjumlah 56 orang. Dan didapat gambaran mengenai responden, berikut dideskripsikan identitas responden berdasarkan jenis kelamin, tingkat usia, pekerjaan dan pendidikan.

##### **5.1.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden didapat jenis kelamin responden sebagai berikut :

**Tabel 5.1 : Klasifikasi Responden Menurut Jenis Kelamin**

| <b>No</b>     | <b>Jenis kelamin</b> | <b>Jumlah (Orang)</b> | <b>Persentase %</b> |
|---------------|----------------------|-----------------------|---------------------|
| 1             | Laki-Laki            | 39                    | 70%                 |
| 2             | Perempuan            | 17                    | 30%                 |
| <b>Jumlah</b> |                      | <b>56</b>             | <b>100</b>          |

Sumber : Modifikasi Penelitian 2021

Dari tabel 5.1 diatas pat dilihat jumlah responden sebanyak 56 orang, dimana jumlah responden laki-laki adalah sebanyak 39 orang dengan persentase 70%, dan jumlah responden perempuan adalah sebanyak 17 orang dengan persentase 30%, mayoritas responden adalah laki-laki.

##### **5.1.2 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Usia**

Tingkat umur responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.2 dibawah ini:

Tabel 5.2 : Klasifikasi Responden Menurut Tingkat Umur

| No | Tingkat umur (tahun) | Jumlah responden (orang) | Persentase (%) |
|----|----------------------|--------------------------|----------------|
| 1  | < 30                 | 25                       | 45%            |
| 2  | 31 – 40              | 12                       | 21%            |
| 3  | 41 – 50              | 12                       | 21%            |
| 4  | > 51                 | 7                        | 13%            |
|    | <b>Jumlah</b>        | <b>53</b>                | <b>100%</b>    |

Sumber : Modifikasi Penelitian 2021

Dari tabel 5.2 dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berumur di bawah 30 tahun yaitu sebanyak 25 orang (45%), antara umur 31-40 tahun yaitu sebanyak 12 orang (21%), antara umur 41-50 tahun sama-sama sebanyak 12 orang (21%), serta umur diatas 51 tahun sebanyak 7 orang (13%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden yang paling banyak yaitu usia bawah 30 tahun.

### 5.1.3 Identitas Responden Berdasarkan Pekerjaan

Adapun responden dalam penelitian ini akan dijelaskan pada tabel 5.3 berikut ini :

Tabel 5.3 Klasifikasi Responden Menurut Pekerjaan

| No | Pekerjaan     | Jumlah responden (orang) | Persentase (%) |
|----|---------------|--------------------------|----------------|
| 1  | Pegawai       | 16                       | 29%            |
| 2  | Wiraswasta    | 15                       | 27%            |
| 3  | Petani        | 17                       | 30%            |
| 4  | Lainnya       | 8                        | 14%            |
|    | <b>Jumlah</b> | <b>56</b>                | <b>100%</b>    |

Sumber : Modifikasi Penelitian 2021

Pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pekerjaan responden sebagai pegawai yaitu sebanyak 16 orang (29%), wiraswasta sebanyak 15 orang (27%), Petani sebanyak 17 orang (30%), dan pekerjaan lainnya sebanyak 8 orang (14%). Hal ini menunjukkan bahwa responden yang paling banyak adalah yang bekerja sebagai Wiraswasta.

#### 5.1.4 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Adapun Pendidikan responden dapat dilihat pada tabel 5.3 berikut ini:

Tabel 5.4 Klasifikasi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

| No     | Pendidikan | Jumlah Responden (Orang) | Persentase (%) |
|--------|------------|--------------------------|----------------|
| 1      | SLTP       | 2                        | 4%             |
| 2      | SLTA       | 32                       | 57%            |
| 3      | Diploma    | 5                        | 9%             |
| 4      | Strata I   | 14                       | 25%            |
| 5      | Strata II  | 3                        | 5%             |
| Jumlah |            | 56                       | 100%           |

Sumber : Modifikasi Penelitian 2021

Pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden dengan tingkat pendidikan SLTP sebanyak 2 orang (4%), tingkat SLTA sebanyak 32 orang (57%), Diploma sebanyak 5 orang (9%), dan Strata I sebanyak 14 orang (25%), Strata II sebanyak 3 orang (5%). Dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan paling banyak ialah yang berpendidikan SLTA sederajat.

## 5.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan Pengaruh Kepemimpinan Lurah Terhadap Kinerja Aparatur Kelurahan Beringin Jaya Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi.

Dalam penelitian ini penulis menentukan banyak kelas interval sebesar 5, rumus yang digunakan sebagai berikut :

- 1,00 - 1,79 = Sangat Tidak Berpengaruh
- 1,80 - 2, 59 = Tidak Berpengaruh
- 2,60 - 3,39 = Cukup Berpengaruh
- 3,40 - 4,19 = Berpengaruh
- 4,20 - 5,00 = Sangat Berpengaruh

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pertanyaan pada setiap indikator Pengaruh Kepemimpinan Lurah Terhadap Kinerja Aparatur Kelurahan Beringin Jaya Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi yang dipaparkan berikut ini:

### 5.2.1 Variabel Kepemimpinan (X)

#### 5.2.1.1 Indikator Memiliki strategi yang jelas

Berikut tanggapan responden untuk pertanyaan pertama yaitu Pemimpin yang memiliki strategi yang jelas dan realistis terhadap kinerja aparatur kelurahan dilihat pada tabel 5.5 berikut ini :

Tabel 5.5 : Tanggapan Responden tentang Pemimpin yang memiliki strategi yang jelas dan realistis terhadap kinerja aparatur kelurahan.

| No                | Kategori Jawaban         | Skor | Jumlah Responden | Bobot      | Persentase |
|-------------------|--------------------------|------|------------------|------------|------------|
| 1.                | Sangat Berpengaruh       | 5    | 2                | 10         | 4%         |
|                   | Berpengaruh              | 4    | 15               | 75         | 27%        |
|                   | Cukup Berpengaruh        | 3    | 33               | 165        | 59%        |
|                   | Tidak Berpengaruh        | 2    | 6                | 30         | 11%        |
|                   | Sangat tidak Berpengaruh | 1    | 0                | 0          | -          |
| <b>Jumlah</b>     |                          |      | <b>56</b>        | <b>181</b> | <b>100</b> |
| <b>Rata -rata</b> |                          |      | <b>3,23</b>      |            |            |

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel 5.5 diatas dapat dilihat Tanggapan responden yang menjawab Sangat Berpengaruh sebanyak 2 responden (4%), menjawab Berpengaruh sebanyak 15 responden (27%), menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 33 responden (59%) dan yang menjawab Tidak Berpengaruh sebanyak 6 responden (11%). Maka dari hasil perhitungan diperoleh jumlah total = 3,23 Dari jumlah total ini dapat Pemimpin yang memiliki strategi yang jelas dan realistis terhadap kinerja aparatur kelurahan pada interval Cukup Berpengaruh yang berada pada Interval 2,60 - 3,39.

Berdasarkan observasi penulis dilapangan menunjukkan memang Pemimpin yang memiliki strategi yang jelas dan realistis Berpengaruh terhadap kinerja aparatur kelurahan, Kepemimpinan Lurah saat ini menunjukkan Pemimpin yang memiliki strategi yang jelas dan realistis, hal ini cukup berpengaruh terhadap kinerja aparatur kelurahan, semakin baik pemimpin dalam memimpin organisasi,

akan semakin baik organisasi tersebut, terlihat dengan Pemimpin mampu melaksanakan urusan pemerintahan, Memimpin dan melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana tugas dan fungsi Kelurahan, Pemimpin yang memiliki strategi yang jelas memimpin sesuai tugas fungsi nya sebagai pemimpin kelurahan, terarah terhadap visi, misi dan strategi organisasi serta dikomunikasi dengan baik kepada anggotanya.

Selanjutnya tanggapan responden untuk pertanyaan ke dua yaitu mengenai Pemimpin yang mengkomunikasikan tujuan penyelenggaraan pemerintahan kelurahan terhadap kinerja aparatur kelurahan dapat dilihat pada tabel 5.6 berikut :

Tabel 5.6 : Tanggapan Responden Pemimpin yang mengkomunikasikan tujuan penyelenggaraan pemerintahan kelurahan terhadap kinerja aparatur kelurahan.

| No                 | Kategori Jawaban         | Skor | Jumlah Responden | Bobot      | Persentase |
|--------------------|--------------------------|------|------------------|------------|------------|
| 2.                 | Sangat Berpengaruh       | 5    | 3                | 15         | 5%         |
|                    | Berpengaruh              | 4    | 19               | 76         | 34%        |
|                    | Cukup Berpengaruh        | 3    | 22               | 66         | 39%        |
|                    | Tidak Berpengaruh        | 2    | 12               | 24         | 21%        |
|                    | Sangat tidak Berpengaruh | 1    | 0                | 0          | 0%         |
| <b>Jumlah</b>      |                          |      | <b>56</b>        | <b>181</b> | <b>100</b> |
| <b>Rata - Rata</b> |                          |      | <b>3,23</b>      |            |            |

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.6 diatas dapat dilihat Tanggapan responden yang menjawab Sangat Berpengaruh sebanyak 3 responden (5%), menjawab Berpengaruh sebanyak 19 responden (34%), menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 22 responden (39%) dan yang menjawab Tidak Berpengaruh sebanyak 12 responden (21%). Maka dari hasil perhitungan diperoleh jumlah total = 3,23 Dari jumlah total ini dapat menunjukkan Pemimpin yang mengkomunikasikan tujuan penyelenggaraan pemerintahan kelurahan terhadap kinerja aparatur kelurahan pada interval Cukup Berpengaruh yang berada pada Interval 2,60 - 3,39.

Berdasarkan observasi penulis dilapangan menunjukkan memang Pemimpin yang mengkomunikasikan tujuan penyelenggaraan pemerintahan kelurahan Berpengaruh terhadap kinerja aparatur kelurahan, pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan baik, pemimpin mengkomunikasikan tujuan penyelenggaraan pemerintahan kelurahan dengan aparatur kelurahan, hal ini cukup berpengaruh terhadap kinerja aparatur kelurahan, mengkomunikasikan tujuan penyelenggaraan pemerintahan kelurahan dengan aparatur kelurahan, akan semakin baik kinerja organisasi tersebut, Pemimpin yang mengkomunikasikan tujuan penyelenggaraan pemerintahan kelurahan, mengkomunikasikan visi, misi dan strategi organisasi dengan baik kepada anggotanya/aparatur kelurahan.

Berikut rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan pada indikator Memiliki strategi yang jelas pada tabel 5.7 di bawah ini:

Tabel 5.7 : Rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan setiap indikator Memiliki strategi yang jelas

| No                      | Indikator                                                                                               | Kategori |           |           |           |          | Jumlah     | Rata Rata   |
|-------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-----------|-----------|-----------|----------|------------|-------------|
|                         |                                                                                                         | SB       | B         | CB        | KB        | STB      |            |             |
| 1                       | Pemimpin yang memiliki strategi yang jelas dan realistis terhadap kinerja aparatur.                     | 2        | 15        | 33        | 6         | 0        | 56         | 3,23        |
| 2                       | Pemimpin yang mengkomunikasikan tujuan penyelenggaraan pemerintahan kelurahan terhadap kinerja aparatur | 3        | 19        | 22        | 12        | 0        | 56         | 3,23        |
| <b>Jumlah</b>           |                                                                                                         | <b>5</b> | <b>34</b> | <b>55</b> | <b>18</b> | <b>0</b> | <b>112</b> | <b>3,23</b> |
| <b>Jumlah Responden</b> |                                                                                                         | <b>3</b> | <b>17</b> | <b>28</b> | <b>9</b>  | <b>0</b> | <b>56</b>  |             |
| <b>Persentase (%)</b>   |                                                                                                         | <b>4</b> | <b>30</b> | <b>49</b> | <b>16</b> | <b>0</b> | <b>100</b> |             |

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel 5.7 diatas dapat diketahui tanggapan responden terhadap pertanyaan pada Indikator Memiliki strategi yang jelas adalah yang menjawab Sangat Berpengaruh sebanyak 3 responden (4%), Berpengaruh sebanyak 17

responden (30%), menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 28 responden (49%) dan yang menjawab Tidak Berpengaruh sebanyak 9 responden (16%). Maka secara rata-rata adalah 3,23 dapat disimpulkan bahwa respon terhadap indikator Pemimpin Memiliki strategi yang jelas yang berada pada interval 2,60 - 3,39 yang artinya Pemimpin Memiliki strategi yang jelas pada kantor kelurahan Kelurahan Beringin Jaya sudah Cukup Baik, dan berdasarkan observasi penulis dilapangan Pemimpin Memiliki strategi yang jelas sudah cukup baik, terlihat dengan Kepemimpinan Lurah saat ini menunjukkan Pemimpin yang memiliki strategi yang jelas dan realistis, hal ini cukup berpengaruh terhadap kinerja aparatur kelurahan, semakin baik pemimpin dalam memimpin organisasi, akan semakin baik organisasi tersebut, Pemimpin mampu melaksanakan urusan pemerintahan, Memimpin dan melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana tugas dan fungsi Kelurahan, Pemimpin yang memiliki strategi yang jelas memimpin sesuai tugas fungsi nya sebagai pemimpin kelurahan, terarah terhadap visi, misi dan strategi organisasi serta dikomunikasi dengan baik kepada anggotanya. Kepemimpinan Lurah saat ini menunjukkan pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan baik, pemimpin mengkomunikasikan tujuan penyelenggaraan pemerintahan kelurahan dengan aparatur kelurahan, hal ini cukup berpengaruh terhadap kinerja aparatur kelurahan, mengkomunikasikan tujuan penyelenggaraan pemerintahan kelurahan dengan aparatur kelurahan, akan semakin baik kinerja organisasi tersebut, Pemimpin yang mengkomunikasikan tujuan penyelenggaraan pemerintahan kelurahan, mengkomunikasikan visi, misi dan strategi organisasi dengan baik kepada anggotanya/aparatur kelurahan.

### 5.2.1.2 Indikator Kepedulian

Berikut tanggapan responden untuk pertanyaan pertama yaitu Pemimpin yang selalu peduli terhadap setiap permasalahan yang terjadi pada aparatur kelurahan dilihat pada tabel 5.8 berikut ini :

Tabel 5.8 : Tanggapan Responden tentang Pemimpin yang selalu peduli terhadap setiap permasalahan yang terjadi pada aparatur kelurahan.

| No                | Kategori Jawaban         | Skor | Jumlah Responden | Bobot      | Persentase |
|-------------------|--------------------------|------|------------------|------------|------------|
| 1.                | Sangat Berpengaruh       | 5    | 3                | 15         | 5%         |
|                   | Berpengaruh              | 4    | 14               | 56         | 25%        |
|                   | Cukup Berpengaruh        | 3    | 20               | 60         | 36%        |
|                   | Tidak Berpengaruh        | 2    | 19               | 38         | 34%        |
|                   | Sangat tidak Berpengaruh | 1    | 0                | 0          | -          |
| <b>Jumlah</b>     |                          |      | <b>56</b>        | <b>169</b> | <b>100</b> |
| <b>Rata -rata</b> |                          |      | <b>3,01</b>      |            |            |

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel 5.8 diatas dapat dilihat Tanggapan responden yang menjawab Sangat Berpengaruh sebanyak 3 responden (5%), menjawab Berpengaruh sebanyak 14 responden (25%), menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 20 responden (36%) dan yang menjawab Tidak Berpengaruh sebanyak 19 responden (34%). Maka dari hasil perhitungan diperoleh jumlah total = 3,01 Dari jumlah total ini dapat Pemimpin yang selalu peduli terhadap setiap permasalahan yang terjadi pada aparatur kelurahan pada interval Cukup Berpengaruh yang berada pada Interval 2,60 - 3,39.

Berdasarkan observasi penulis dilapangan menunjukkan memang Pemimpin yang selalu peduli terhadap setiap permasalahan yang terjadi pada aparatur kelurahan Berpengaruh terhadap kinerja aparatur kelurahan, Pemimpin yang selalu peduli terhadap setiap permasalahan yang terjadi pada aparatur kelurahan cukup berpengaruh terhadap kinerja aparatur kelurahan, semakin baik pemimpin peduli dan memperhatikan anggota yang di pimpinnya, akan semakin

baik kinerja organisasi yang di pimpinnya, Pemimpin mampu melaksanakan urusan pemerintahan, Memimpin dan melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana tugas dan fungsi Kelurahan, Pemimpin yang memiliki kepedulian setiap permasalahan yang ada pada anggotanya serta memotivasi dengan cukup baik bawahannya untuk terciptanya pelayanan yang baik dan agar terselenggaranya urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan di kelurahan beringin jaya dengan baik.

Selanjutnya tanggapan responden untuk pertanyaan ke dua yaitu mengenai Pemimpin yang memperhatikan lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur kelurahan dapat dilihat pada tabel 5.9 berikut ini :

Tabel 5.9 : Tanggapan Responden Pemimpin yang memperhatikan lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur kelurahan.

| No                 | Kategori Jawaban         | Skor | Jumlah Responden | Bobot      | Persentase |
|--------------------|--------------------------|------|------------------|------------|------------|
| 2.                 | Sangat Berpengaruh       | 5    | 5                | 25         | 9%         |
|                    | Berpengaruh              | 4    | 16               | 64         | 29%        |
|                    | Cukup Berpengaruh        | 3    | 28               | 84         | 50%        |
|                    | Tidak Berpengaruh        | 2    | 7                | 14         | 13%        |
|                    | Sangat tidak Berpengaruh | 1    | 0                | 0          | 0%         |
| <b>Jumlah</b>      |                          |      | <b>56</b>        | <b>187</b> | <b>100</b> |
| <b>Rata - Rata</b> |                          |      | <b>3,33</b>      |            |            |

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel 5.9 diatas dapat dilihat Tanggapan responden yang menjawab Sangat Berpengaruh sebanyak 5 responden (9%), menjawab Berpengaruh sebanyak 16 responden (29%), menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 28 responden (50%) dan yang menjawab Tidak Berpengaruh sebanyak 7 responden (13%). Maka dari hasil perhitungan diperoleh jumlah total = 3,33 Dari jumlah total ini dapat menunjukkan Pemimpin yang memperhatikan lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur kelurahan pada interval Cukup Berpengaruh yang berada pada Interval 2,60 - 3,39. Pemimpin yang memperhatikan lingkungan kerja

Berpengaruh terhadap kinerja aparatur kelurahan, berdasarkan hasil observasi dilapangan menunjukkan bahwa memang kepemimpinan lurah saat ini cukup baik dalam memperhatikan lingkungan kerja kelurahan, hal ini cukup berpengaruh terhadap kinerja aparatur kelurahan, semakin baik pemimpin dalam memperhatikan lingkungan kerja yang di pimpinnya, akan semakin baik kinerja organisasi yang di pimpinnya, Pemimpin saat ini mampu melaksanakan urusan pemerintahan, Memimpin dan melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana tugas dan fungsi Kelurahan, Pemimpin yang mampu mengontrol memperhatikan lingkungan kerja yang dipimpin nya untuk terciptanya pelayanan yang baik dan agar terselenggaranya urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.

Berikut rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan pada indikator Kepedulian pada tabel 5.10 di bawah ini:

Tabel 5.10 : Rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan setiap indikator Kepedulian

| No                      | Indikator                                                                                      | Kategori |    |    |    |     | Jumlah | Rata Rata   |
|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----|----|----|-----|--------|-------------|
|                         |                                                                                                | SB       | B  | CB | TB | STB |        |             |
| 1                       | Pemimpin yang selalu peduli terhadap setiap permasalahan yang terjadi pada aparatur kelurahan. | 3        | 14 | 20 | 19 | 0   | 56     | 3,01        |
| 2                       | Pemimpin yang memperhatikan lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur kelurahan               | 5        | 16 | 28 | 7  | 0   | 56     | 3,33        |
| <b>Jumlah</b>           |                                                                                                | 8        | 30 | 48 | 26 | 0   | 112    | <b>3,17</b> |
| <b>Jumlah Responden</b> |                                                                                                | 4        | 15 | 24 | 13 | 0   | 56     |             |
| <b>Persentase (%)</b>   |                                                                                                | 7        | 27 | 43 | 23 | 0   | 100    |             |

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel 5.10 diatas dapat diketahui tanggapan responden terhadap pertanyaan pada Indikator Kepedulian adalah yang menjawab Sangat

Berpengaruh sebanyak 4 responden (7%), Berpengaruh sebanyak 15 responden (27%), menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 24 responden (43%) dan yang menjawab Tidak Berpengaruh sebanyak 13 responden (23%). Maka secara rata-rata adalah 3,17 dapat disimpulkan bahwa respon terhadap indikator Kepedulian Pemimpin yang berada pada interval 2,60 - 3,39 yang artinya Pemimpin Memiliki Kepedulian yang cukup berpengaruh pada kinerja aparatur kantor kelurahan Kelurahan Beringin Jaya, yang artinya Pemimpin pada kantor kelurahan Kelurahan Beringin Jaya Memiliki Kepedulian yang cukup berpengaruh, dan berdasarkan observasi penulis dilapangan bahwa Pemimpin memiliki kepedulian terhadap setiap permasalahan yang dihadapi oleh para anggotanya serta memperhatikan lingkungan kerja yang di pimpinnya. Pemimpin yang selalu peduli terhadap setiap permasalahan yang terjadi pada aparatur kelurahan cukup berpengaruh terhadap kinerja aparatur kelurahan, semakin baik pemimpin peduli dan memperhatikan anggota yang di pimpinnya dan semakin baik pemimpin dalam memperhatikan lingkungan kerja yang di pimpinnya, akan semakin baik kinerja organisasi yang di pimpinnya akan semakin baik kinerja organisasi yang di pimpinnya, Pemimpin mampu melaksanakan urusan pemerintahan, Memimpin dan melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana tugas dan fungsi Kelurahan, Pemimpin yang memiliki kepedulin setiap permasalahan yang ada pada anggotanya serta memotivasi dengan cukup baik bawahannya untuk terciptanya pelayanan yang baik dan agar terselenggaranya urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan di kelurahan beringin jaya dengan baik.

### 5.2.1.3 Indikator Pemimpin Merangsang Anggota dalam Bekerja

Berikut tanggapan responden untuk pertanyaan pertama yaitu Pemimpin yang merangsang anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian dalam usaha meningkatkan kompetensi aparatur kelurahan dilihat pada tabel 5.11 berikut ini :

Tabel 5.11 : Tanggapan Responden tentang Pemimpin yang merangsang anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian.

| No                | Kategori Jawaban         | Skor | Jumlah Responden | Bobot      | Persentase |
|-------------------|--------------------------|------|------------------|------------|------------|
| 1.                | Sangat Berpengaruh       | 5    | 2                | 10         | 4%         |
|                   | Berpengaruh              | 4    | 14               | 56         | 25%        |
|                   | Cukup Berpengaruh        | 3    | 27               | 81         | 48%        |
|                   | Tidak Berpengaruh        | 2    | 13               | 26         | 23%        |
|                   | Sangat tidak Berpengaruh | 1    | 0                | 0          | -          |
| <b>Jumlah</b>     |                          |      | <b>56</b>        | <b>173</b> | <b>100</b> |
| <b>Rata -rata</b> |                          |      | <b>3,08</b>      |            |            |

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel 5.11 diatas dapat dilihat Tanggapan responden yang menjawab Sangat Berpengaruh sebanyak 2 responden (4%), menjawab Berpengaruh sebanyak 14 responden (25%), menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 27 responden (48%) dan yang menjawab Tidak Berpengaruh sebanyak 13 responden (23%). Maka dari hasil perhitungan diperoleh jumlah total = 3,08 Dari jumlah total ini dapat menunjukkan bahwa Pemimpin merangsang anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian yang berada pada interval Cukup Berpengaruh yang berada pada Interval 2,60 - 3,39.

Berdasarkan observasi penulis dilapangan menunjukkan memang Pemimpin merangsang anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian cukup berpengaruh terhadap kinerja aparatur kelurahan, kepemimpinan lurah saat ini cukup berpengaruh dalam merangsang anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian, hal ini cukup berpengaruh terhadap kinerja

aparatur kelurahan, terlihat dengan pelatihan-pelatihan yang di ikuti oleh aparatur kelurahan untuk meningkatkan kemampuan apratur kelurahan, hal ini tidak lain untuk menunjang kinerja dalam urusan pemerintahan, melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana tugas dan fungsi Kelurahan, untuk terciptanya pelayanan yang baik dan agar terselenggaranya urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.

Selanjutnya tanggapan responden untuk pertanyaan ke dua yaitu mengenai Pemimpin merangsang anggota untuk bekerja lebih giat, memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas dapat dilihat pada tabel 5.12 berikut ini :

Tabel 5.12 : Tanggapan Responden Pemimpin merangsang anggota untuk bekerja lebih giat, memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas.

| No                 | Kategori Jawaban         | Skor | Jumlah Responden | Bobot      | Persentase |
|--------------------|--------------------------|------|------------------|------------|------------|
| 2.                 | Sangat Berpengaruh       | 5    | 1                | 5          | 2%         |
|                    | Berpengaruh              | 4    | 19               | 76         | 34%        |
|                    | Cukup Berpengaruh        | 3    | 27               | 81         | 48%        |
|                    | Tidak Berpengaruh        | 2    | 9                | 18         | 16%        |
|                    | Sangat tidak Berpengaruh | 1    | 0                | 0          | 0%         |
| <b>Jumlah</b>      |                          |      | <b>56</b>        | <b>180</b> | <b>100</b> |
| <b>Rata - Rata</b> |                          |      | <b>3,21</b>      |            |            |

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel 5.12 diatas dapat dilihat Tanggapan responden yang menjawab Sangat Berpengaruh sebanyak 1 responden (2%), menjawab Berpengaruh sebanyak 19 responden (34%), menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 27 responden (48%) dan yang menjawab Tidak Berpengaruh sebanyak 9 responden (16%). Maka dari hasil perhitungan diperoleh jumlah total = 3,21 Dari jumlah total ini dapat menunjukkan Pemimpin merangsang anggota untuk bekerja lebih giat, memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas pada interval Cukup Berpengaruh yang berada pada Interval 2,60 - 3,39.

Berdasarkan observasi penulis dilapangan menunjukkan memang Pemimpin merangsang anggota untuk bekerja lebih giat, memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas cukup berpengaruh terhadap kinerja aparatur kelurahan, kepemimpinan lurah saat ini merangsang anggota untuk bekerja lebih giat, memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas, hal ini cukup berpengaruh terhadap kinerja aparatur kelurahan, terlihat dengan lurah selalu memotivasi agar untuk bekerja lebih giat, menyelesaikan tugas dengan tuntas sesuai sasaran kerja pegawai (SKP) yang di buat, Penilaian SKP meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan/atau sesuai dengan karakteristik, sifat, dan jenis kegiatan pada masing-masing unit kerja.

Berikut rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan pada indikator Pemimpin Merangsang Anggota dalam Bekerja pada tabel 5.13 di bawah ini:

Tabel 5.13 : Rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan setiap indikator Pemimpin Merangsang Anggota dalam Bekerja

| No                      | Indikator                                                                                                    | Kategori |    |    |    |     | Jumlah | Rata Rata   |
|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----|----|----|-----|--------|-------------|
|                         |                                                                                                              | SB       | B  | CB | TB | STB |        |             |
| 1                       | Pemimpin yang merangsang anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian.                       | 2        | 14 | 27 | 13 | 0   | 56     | 3,08        |
| 2                       | Pemimpin merangsang anggota untuk bekerja lebih giat, memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas | 1        | 19 | 27 | 9  | 0   | 56     | 3,21        |
| <b>Jumlah</b>           |                                                                                                              | 3        | 33 | 54 | 22 | 0   | 112    | <b>3,15</b> |
| <b>Jumlah Responden</b> |                                                                                                              | 2        | 17 | 27 | 11 | 0   | 56     |             |
| <b>Persentase (%)</b>   |                                                                                                              | 3        | 29 | 48 | 20 | 0   | 100    |             |

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel 5.13 diatas dapat diketahui tanggapan responden terhadap pertanyaan pada Indikator Pemimpin Merangsang Anggota dalam Bekerja adalah yang menjawab Sangat Berpengaruh sebanyak 2 responden (3%), Berpengaruh sebanyak 17 responden (29%), menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 27 responden (48%) dan yang menjawab Tidak Berpengaruh sebanyak 11 responden (20%). Maka secara rata-rata adalah 3,15 dapat disimpulkan bahwa respon terhadap indikator Pemimpin Merangsang Anggota dalam Bekerja yang berada pada interval 2,60 - 3,39 yang artinya Pemimpin untuk Merangsang Anggota dalam Bekerja cukup berpengaruh pada kinerja aparatur kantor kelurahan Kelurahan Beringin Jaya, dan berdasarkan observasi penulis dilapangan bahwa Pemimpin cukup berpengaruh dalam Merangsang Anggota dalam Bekerja pada aparatur kantor kelurahan Kelurahan Beringin Jaya, terlihat dengan pelatihan-pelatihan yang di ikuti oleh aparatur kelurahan untuk meningkatkan kemampuan apratur kelurahan, hal ini tidak lain untuk menunjang kinerja dalam urusan pemerintahan, melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana tugas dan fungsi Kelurahan, untuk terciptanya pelayanan yang baik dan agar terselenggaranya urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan, kepemimpinan lurah saat ini merangsang anggota untuk bekerja lebih giat, memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas, hal ini cukup berpengaruh terhadap kinerja aparatur kelurahan, terlihat dengan lurah selalu memotivasi agar untuk bekerja lebih giat, menyelesaikan tugas dengan tuntas sesuai sasaran kerja pegawai (SKP) yang di buat, Penilaian SKP meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan/atau sesuai dengan karakteristik, sifat, dan jenis kegiatan pada masing-masing unit kerja pada Kantor Kelurahan Beringin Jaya Kecamatan Sentajo Raya.

#### 5.2.1.4 Indikator Pemimpin Menjaga kekompakan

Berikut tanggapan responden untuk pertanyaan pertama yaitu Pemimpin mengajak sesama aparatur untuk bekerja dengan kompak dan harmonis antar sesama aparatur kelurahan dilihat pada tabel 5.14 berikut ini :

Tabel 5.14 : Tanggapan Responden tentang Pemimpin mengajak sesama aparatur untuk bekerja dengan kompak dan harmonis antar sesama aparatur kelurahan.

| No                | Kategori Jawaban         | Skor | Jumlah Responden | Bobot      | Persentase |
|-------------------|--------------------------|------|------------------|------------|------------|
| 1.                | Sangat Berpengaruh       | 5    | 0                | 0          | -          |
|                   | Berpengaruh              | 4    | 17               | 68         | 30%        |
|                   | Cukup Berpengaruh        | 3    | 24               | 72         | 43%        |
|                   | Tidak Berpengaruh        | 2    | 15               | 30         | 27%        |
|                   | Sangat tidak Berpengaruh | 1    | 0                | 0          | -          |
| <b>Jumlah</b>     |                          |      | <b>56</b>        | <b>170</b> | <b>100</b> |
| <b>Rata -rata</b> |                          |      | <b>3,03</b>      |            |            |

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel 5.14 diatas dapat dilihat Tanggapan responden yang menjawab Berpengaruh sebanyak 17 responden (30%), menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 24 responden (43%) dan yang menjawab Tidak Berpengaruh sebanyak 15 responden (27%). Maka dari hasil perhitungan diperoleh jumlah total = 3,03 Dari jumlah total ini dapat menunjukkan bahwa Pemimpin mengajak sesama aparatur untuk bekerja dengan kompak dan harmonis antar sesama aparatur kelurahan yang berada pada interval Cukup Berpengaruh yang berada pada Interval 2,60 - 3,39.

Berdasarkan observasi penulis lapangan menunjukkan memang Pemimpin mengajak sesama aparatur untuk bekerja dengan kompak dan harmonis antar sesama aparatur kelurahan cukup berpengaruh terhadap kinerja aparatur kelurahan, kepemimpinan lurah saat ini mampu mengajak sesama aparatur untuk bekerja dengan kompak dan harmonis antar sesama aparatur kelurahan, hal ini

cukup berpengaruh terhadap kinerja aparatur kelurahan, terlihat dengan lurah menjaga keharmonisan antar sesama aparatur kelurahan, mengajak sesama aparatur untuk bekerja dengan kompak dan harmonis antar sesama aparatur kelurahan dalam melaksanakan tugas dan fungsi masing-masing sebagai aparatur kelurahan untuk melaksanakan urusan pemerintahan.

Selanjutnya tanggapan responden untuk pertanyaan ke dua yaitu mengenai Pemimpin dalam menyelesaikan setiap konflik antar pegawai dengan baik dengan tuntas dapat dilihat pada tabel 5.15 berikut ini :

Tabel 5.15 : Tanggapan Responden Pemimpin dalam menyelesaikan setiap konflik antar pegawai dengan baik.

| No                 | Kategori Jawaban         | Skor | Jumlah Responden | Bobot      | Persentase |
|--------------------|--------------------------|------|------------------|------------|------------|
| 2.                 | Sangat Berpengaruh       | 5    | 6                | 30         | 11%        |
|                    | Berpengaruh              | 4    | 15               | 60         | 27%        |
|                    | Cukup Berpengaruh        | 3    | 26               | 78         | 46%        |
|                    | Tidak Berpengaruh        | 2    | 9                | 18         | 16%        |
|                    | Sangat tidak Berpengaruh | 1    | 0                | 0          | -          |
| <b>Jumlah</b>      |                          |      | <b>56</b>        | <b>186</b> | <b>100</b> |
| <b>Rata - Rata</b> |                          |      | <b>3,32</b>      |            |            |

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel 5.15 diatas dapat dilihat Tanggapan responden yang menjawab Sangat Berpengaruh sebanyak 6 responden (11%), menjawab Berpengaruh sebanyak 15 responden (27%), menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 26 responden (46%) dan yang menjawab Tidak Berpengaruh sebanyak 9 responden (16%). Maka dari hasil perhitungan diperoleh jumlah total = 3,32 Dari jumlah total ini dapat menunjukkan Pemimpin dalam menyelesaikan setiap konflik antar pegawai dengan baik pada interval Cukup Berpengaruh yang berada pada Interval 2,60 - 3,39.

Berdasarkan observasi penulis dilapangan menunjukkan memang Pemimpin dalam menyelesaikan setiap konflik antar pegawai cukup berpengaruh

terhadap kinerja aparatur kelurahan, kepemimpinan lurah saat ini mampu mengajak sesama aparatur untuk bekerja dengan kompak dan harmonis dan mampu menyelesaikan setiap konflik antar pegawai, hal ini cukup berpengaruh terhadap kinerja aparatur kelurahan, terlihat dengan lurah menjaga keharmonisan antar sesama aparatur kelurahan, mengajak sesama aparatur untuk bekerja dengan kompak dan harmonis antar sesama aparatur kelurahan dalam melaksanakan tugas dan fungsi masing-masing sebagai aparatur kelurahan untuk melaksanakan urusan pemerintahan, serta Pemimpin dapat menyelesaikan setiap konflik antar aparatur dengan baik.

Berikut rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan pada indikator Pemimpin Menjaga kekompakan pada tabel 5.16 di bawah ini:

Tabel 5.16 : Rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan setiap indikator Pemimpin Menjaga kekompakan

| No                      | Indikator                                                                                                  | Kategori |    |    |    |     | Jumlah | Rata Rata   |
|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----|----|----|-----|--------|-------------|
|                         |                                                                                                            | SB       | B  | CB | TB | STB |        |             |
| 1                       | Pemimpin mengajak sesama aparatur untuk bekerja dengan kompak dan harmonis antar sesama aparatur kelurahan | 0        | 17 | 24 | 15 | 0   | 56     | 3,03        |
| 2                       | Pemimpin dalam menyelesaikan setiap konflik antar pegawai dengan baik                                      | 6        | 15 | 26 | 9  | 0   | 56     | 3,32        |
| <b>Jumlah</b>           |                                                                                                            | 6        | 32 | 50 | 24 | 0   | 112    | <b>3,18</b> |
| <b>Jumlah Responden</b> |                                                                                                            | 3        | 16 | 25 | 12 | 0   | 56     |             |
| <b>Persentase (%)</b>   |                                                                                                            | 5        | 29 | 45 | 21 | 0   | 100    |             |

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel 5.16 diatas dapat diketahui tanggapan responden terhadap pertanyaan pada Indikator Pemimpin Menjaga kekompakan adalah yang menjawab Sangat Berpengaruh sebanyak 3 responden (5%), Berpengaruh sebanyak 16 responden (29%), menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 25 responden (45%) dan yang menjawab Tidak Berpengaruh sebanyak 12 responden

(21%). Maka secara rata-rata adalah 3,18 dapat disimpulkan bahwa respon terhadap indikator Pemimpin Menjaga kekompakan yang berada pada interval 2,60 - 3,39 yang artinya Pemimpin cukup berpengaruh dalam Menjaga kekompakan aparatur kantor Kelurahan Beringin Jaya. Pemimpin pada kantor kelurahan Kelurahan Beringin Jaya mampu Menjaga kekompakan anggotanya dengan cukup berpengaruh, dan berdasarkan observasi penulis dilapangan bahwa lurah menjaga keharmonisan antar sesama aparatur kelurahan, mengajak sesama aparatur untuk bekerja dengan kompak dan harmonis antar sesama aparatur kelurahan dalam melaksanakan tugas dan fungsi masing-masing sebagai aparatur kelurahan untuk melaksanakan urusan pemerintahan, serta Pemimpin dapat menyelesaikan setiap konflik antar aparatur dengan baik.

#### 5.2.1.5 Indikator Pemimpin Menghargai perbedaan dan keyakinan

Berikut tanggapan responden untuk pertanyaan pertama yaitu Pemimpin yang selalu menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan ke arah yang lebih baik dilihat pada tabel 5.17 berikut ini :

Tabel 5.17 : Tanggapan Responden tentang Pemimpin yang selalu menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan ke arah yang lebih baik.

| No                | Kategori Jawaban         | Skor | Jumlah Responden | Bobot      | Persentase |
|-------------------|--------------------------|------|------------------|------------|------------|
| 1.                | Sangat Berpengaruh       | 5    | 4                | 20         | 7%         |
|                   | Berpengaruh              | 4    | 18               | 72         | 32%        |
|                   | Cukup Berpengaruh        | 3    | 19               | 57         | 34%        |
|                   | Tidak Berpengaruh        | 2    | 15               | 30         | 27%        |
|                   | Sangat tidak Berpengaruh | 1    | 0                | 0          | -          |
| <b>Jumlah</b>     |                          |      | <b>56</b>        | <b>179</b> | <b>100</b> |
| <b>Rata -rata</b> |                          |      | <b>3,19</b>      |            |            |

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel 5.17 diatas dapat dilihat Tanggapan responden yang menjawab Sangat Berpengaruh sebanyak 4 responden (7%), Berpengaruh sebanyak 18 responden (32%), menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 19 responden (34%)

dan yang menjawab Tidak Berpengaruh sebanyak 15 responden (27%). Maka dari hasil perhitungan diperoleh jumlah total = 3,19. Dari jumlah total ini dapat menunjukkan bahwa Pemimpin yang selalu menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan ke arah yang lebih baik yang berada pada interval Cukup Berpengaruh yang berada pada Interval 2,60 - 3,39.

Berdasarkan observasi penulis dilapangan menunjukkan memang Pemimpin yang selalu menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan ke arah yang lebih baik cukup berpengaruh terhadap kinerja aparatur kelurahan, kepemimpinan lurah saat ini mampu menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan ke arah yang lebih baik, hal ini cukup berpengaruh terhadap kinerja aparatur kelurahan, terlihat dengan pemimpin menghargai setiap perbedaan pendapat jika ada kritikan yang membangun untuk ke arah yang lebih baik, pemimpin menerima segala masukan dan kritikan yang membangun untuk organisasi, memimpin agar menjaga kekompakan agar mampu Menghargai perbedaan dan keyakinan sesama aparatur kelurahan beringin jaya agar lingkungan kerja mejadi harmonis dan dapat bekerja dengan baik.

Selanjutnya tanggapan responden untuk pertanyaan ke dua yaitu mengenai Pemimpin yang selalu mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan dilihat pada tabel 5.18 berikut ini :

Tabel 5.18 : Tanggapan Responden Pemimpin yang selalu mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan.

| No                 | Kategori Jawaban         | Skor | Jumlah Responden | Bobot      | Persentase |
|--------------------|--------------------------|------|------------------|------------|------------|
| 2.                 | Sangat Berpengaruh       | 5    | 3                | 15         | 5%         |
|                    | Berpengaruh              | 4    | 16               | 64         | 29%        |
|                    | Cukup Berpengaruh        | 3    | 23               | 69         | 41%        |
|                    | Tidak Berpengaruh        | 2    | 14               | 28         | 25%        |
|                    | Sangat tidak Berpengaruh | 1    | 0                | 0          | -          |
| <b>Jumlah</b>      |                          |      | <b>56</b>        | <b>176</b> | <b>100</b> |
| <b>Rata - Rata</b> |                          |      | <b>3,14</b>      |            |            |

Dari tabel 5.18 diatas dapat dilihat Tanggapan responden yang menjawab Sangat Berpengaruh sebanyak 3 responden (5%), menjawab Berpengaruh sebanyak 16 responden (29%), menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 23 responden (41%) dan yang menjawab Tidak Berpengaruh sebanyak 14 responden (25%). Maka dari hasil perhitungan diperoleh jumlah total = 3,14 Dari jumlah total ini dapat menunjukkan Pemimpin yang selalu mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan pada interval Cukup Berpengaruh yang berada pada Interval 2,60 - 3,39.

Berdasarkan observasi penulis dilapangan menunjukkan memang Pemimpin yang selalu mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan cukup berpengaruh terhadap kinerja aparatur kelurahan, kepemimpinan lurah saat ini mampu mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan, hal ini cukup berpengaruh terhadap kinerja aparatur kelurahan, terlihat dengan pemimpin menghargai/ menghormati perbedaan dan keyakinan, pemimpin menerima segala masukan dan kritikan yang membangun untuk organisasi, menghormati segala perbedaan pendapatan,serta menghargai/ menghormati keyakinan masing-masing dan kebebasan beribadah, hal ini untuk menjaga kekompakan agar mampu Menghargai perbedaan dan keyakinan sesama aparatur kelurahan beringin jaya agar lingkungan kerja mejadi harmonis dan dapat bekerja dengan baik.

Berikut rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan pada indikator Pemimpin Menghargai perbedaan dan keyakinan pada tabel 5.19 di bawah ini:

Tabel 5.19 : Rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan setiap indikator Pemimpin Menghargai perbedaan dan keyakinan

| No                      | Indikator                                                                                      | Kategori |           |           |           |          | Jumlah     | Rata Rata   |
|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-----------|-----------|-----------|----------|------------|-------------|
|                         |                                                                                                | SB       | B         | CB        | TB        | STB      |            |             |
| 1                       | Pemimpin yang selalu menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan ke arah yang lebih baik | 4        | 18        | 19        | 15        | 0        | 56         | 3,19        |
| 2                       | Pemimpin yang selalu mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan     | 3        | 16        | 23        | 14        | 0        | 56         | 3,14        |
| <b>Jumlah</b>           |                                                                                                | <b>7</b> | <b>34</b> | <b>42</b> | <b>29</b> | <b>0</b> | <b>112</b> | <b>3,17</b> |
| <b>Jumlah Responden</b> |                                                                                                | <b>4</b> | <b>17</b> | <b>21</b> | <b>15</b> | <b>0</b> | <b>56</b>  |             |
| <b>Persentase (%)</b>   |                                                                                                | <b>6</b> | <b>30</b> | <b>38</b> | <b>26</b> | <b>0</b> | <b>100</b> |             |

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel 5.19 diatas dapat diketahui tanggapan responden terhadap pertanyaan pada Indikator Pemimpin Menghargai perbedaan dan keyakinan adalah yang menjawab Sangat Berpengaruh sebanyak 4 responden (6%), Berpengaruh sebanyak 17 responden (30%), menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 21 responden (38%) dan yang menjawab Tidak Berpengaruh sebanyak 15 responden (26%). Maka secara rata-rata adalah 3,17 dapat disimpulkan bahwa respon terhadap indikator Pemimpin Menghargai perbedaan dan keyakinan yang berada pada interval 2,60 - 3,39 yang artinya Pemimpin Menghargai perbedaan dan keyakinan cukup berpengaruh terhadap kinerja aparatur kelurahan Beringin Jaya, dan berdasarkan observasi penulis dilapangan bahwa pemimpin mampu untuk Menghargai perbedaan dan keyakinan dengan cukup baik, terlihat dengan pemimpin menghargai setiap perbedaan pendapat jika ada kritikan yang membangun untuk ke arah yang lebih baik, pemimpin menerima segala masukan dan kritikan yang membangun untuk organisasi, pemimpin menghargai/

menghormati perbedaan dan keyakinan, pemimpin menerima segala masukan dan kritikan yang membangun untuk organisasi, menghormati segala perbedaan pendapatan, serta menghargai/ menghormati keyakinan masing-masing dan kebebasan beribadah, hal ini untuk menjaga kekompakan agar mampu Menghargai perbedaan dan keyakinan sesama aparatur kelurahan beringin jaya agar lingkungan kerja mejadi harmonis dan dapat bekerja dengan baik.

Berikut rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan setiap indikator pada Variabel Kepemimpinan pada tabel 5.20 di bawah ini :

Tabel 5.20 : Rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan setiap indikator pada variabel Kepemimpinan.

| No                      | Indikator                                   | Kategori  |           |            |           |          | Jumlah     | Rata Rata   |
|-------------------------|---------------------------------------------|-----------|-----------|------------|-----------|----------|------------|-------------|
|                         |                                             | SB        | B         | CB         | KB        | STB      |            |             |
| 1                       | Memiliki strategi yang jelas                | 3         | 17        | 28         | 9         | 0        | 56         | 3,23        |
| 2                       | Kepedulian                                  | 4         | 15        | 24         | 13        | 0        | 56         | 3,17        |
| 3                       | Merangsang Anggota dalam Bekerja            | 2         | 17        | 27         | 11        | 0        | 56         | 3,15        |
| 4                       | Pemimpin Menjaga kekompakan                 | 3         | 16        | 25         | 12        | 0        | 56         | 3,18        |
| 5                       | Pemimpin Menghargai perbedaan dan keyakinan | 4         | 17        | 21         | 15        | 0        | 56         | 3,17        |
| <b>Jumlah</b>           |                                             | <b>16</b> | <b>82</b> | <b>125</b> | <b>60</b> | <b>0</b> | <b>280</b> | <b>3,18</b> |
| <b>Jumlah Responden</b> |                                             | <b>3</b>  | <b>16</b> | <b>25</b>  | <b>12</b> | <b>0</b> | <b>56</b>  |             |
| <b>Persentase (%)</b>   |                                             | <b>6</b>  | <b>29</b> | <b>45</b>  | <b>21</b> | <b>0</b> | <b>100</b> |             |

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel 5.20 diatas dapat diketahui tanggapan responden terhadap pertanyaan disetiap Indikator pada Variabel Kepemimpinan adalah pada Sangat Berpengaruh sebanyak 3 responden (6%), menjawab Berpengaruh sebanyak 16

responden (29%), menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 25 responden (45%) dan yang menjawab Kurang Berpengaruh sebanyak 12 responden (21%). Maka secara rata-rata adalah 3,18 dapat disimpulkan bahwa respon terhadap Variabel Kepemimpinan Adalah Berpengaruh Berada Pada Interval 3,40 - 4,19, yang artinya cukup berpengaruhnya Kepemimpinan di kantor Kelurahan Beringin Jaya.

Berdasarkan observasi penulis dilapangan memang Kepemimpinan Lurah saat ini menunjukkan Pemimpin yang memiliki strategi yang jelas dan realistis, hal ini cukup berpengaruh terhadap kinerja aparatur kelurahan, semakin baik pemimpin dalam memimpin organisasi, akan semakin baik organisasi tersebut, Pemimpin mampu melaksanakan urusan pemerintahan, Memimpin dan melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana tugas dan fungsi Kelurahan, Pemimpin yang memiliki strategi yang jelas memimpin sesuai tugas fungsi nya sebagai pemimpin kelurahan, terarah terhadap visi, misi dan strategi organisasi serta dikomunikasi dengan baik kepada anggotanya. Kepemimpinan Lurah saat ini menunjukkan pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan baik, pemimpin mengkomunikasikan tujuan penyelenggaraan pemerintahan kelurahan dengan aparatur kelurahan, hal ini cukup berpengaruh terhadap kinerja aparatur kelurahan, mengkomunikasikan tujuan penyelenggaraan pemerintahan kelurahan dengan aparatur kelurahan, akan semakin baik kinerja organisasi tersebut, Pemimpin yang mengkomunikasikan tujuan penyelenggaraan pemerintahan kelurahan, mengkomunikasikan visi, misi dan strategi organisasi dengan baik kepada anggotanya/aparatur kelurahan, Pemimpin memiliki kepedulian terhadap setiap permasalahan yang dihadapi oleh para anggotanya serta memperhatikan

lingkungan kerja yang di pimpinnya. Pemimpin yang selalu peduli terhadap setiap permasalahan yang terjadi pada aparatur kelurahan cukup berpengaruh terhadap kinerja aparatur kelurahan, semakin baik pemimpin peduli dan memperhatikan anggota yang di pimpinnya dan semakin baik pemimpin dalam memperhatikan lingkungan kerja yang di pimpinnya, akan semakin baik kinerja organisasi yang di pimpinnya akan semakin baik kinerja organisasi yang di pimpinnya, Pemimpin mampu melaksanakan urusan pemerintahan, Memimpin dan melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana tugas dan fungsi Kelurahan, Pemimpin yang memiliki kepedulin setiap permasalahan yang ada pada anggotanya serta memotivasi dengan cukup baik bawahannya untuk terciptanya pelayanan yang baik dan agar terselenggaranya urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan di kelurahan beringin jaya dengan baik, Pemimpin cukup berpengaruh dalam Merangsang Anggota dalam Bekerja pada aparatur kantor kelurahan Kelurahan Beringin Jaya, terlihat dengan pelatihan-pelatihan yang di ikuti oleh aparatur kelurahan untuk meningkatkan kemampuan apratur kelurahan, hal ini tidak lain untuk menunjang kinerja dalam urusan pemerintahan, melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana tugas dan fungsi Kelurahan, untuk terciptanya pelayanan yang baik dan agar terselenggaranya urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan, kepemimpinan lurah saat ini merangsang anggota untuk bekerja lebih giat, memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas, hal ini cukup berpengaruh terhadap kinerja aparatur kelurahan, terlihat dengan lurah selalu memotivasi agar untuk bekerja lebih giat, menyelesaikan tugas dengan tuntas sesuai sasaran kerja pegawai (SKP) yang di buat, Penilaian SKP meliputi aspek

kuantitas, kualitas, waktu, dan/atau sesuai dengan karakteristik, sifat, dan jenis kegiatan pada masing-masing unit kerja pada Kantor Kelurahan Beringin Jaya Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi, Pemimpin pada kantor kelurahan Kelurahan Beringin Jaya mampu Menjaga kekompakan anggotanya dengan cukup berpengaruh, dan berdasarkan observasi penulis dilapangan bahwa lurah menjaga keharmonisan antar sesama aparatur kelurahan, mengajak sesama aparatur untuk bekerja dengan kompak dan harmonis antar sesama aparatur kelurahan dalam melaksanakan tugas dan fungsi masing-masing sebagai aparatur kelurahan untuk melaksanakan urusan pemerintahan, serta Pemimpin dapat menyelesaikan setiap konflik antar aparatur dengan baik. Pemimpin Menghargai perbedaan dan keyakinan cukup berpengaruh terhadap kinerja aparatur kelurahan Beringin Jaya, dan berdasarkan observasi penulis dilapangan bahwa pemimpin mampu untuk Menghargai perbedaan dan keyakinan dengan cukup baik, terlihat dengan pemimpin menghargai setiap perbedaan pendapat jika ada kritikan yang membangun untuk ke arah yang lebih baik, pemimpin menerima segala masukan dan kritikan yang membangun untuk organisasi, pemimpin menghargai/menghormati perbedaan dan keyakinan, pemimpin menerima segala masukan dan kritikan yang membangun untuk organisasi, menghormati segala perbedaan pendapatan,serta menghargai/ menghormati keyakinan masing-masing dan kebebasan beribadah, hal ini untuk menjaga kekompakan agar mampu Menghargai perbedaan dan keyakinan sesama aparatur kelurahan beringin jaya agar lingkungan kerja mejadi harmonis dan dapat bekerja dengan baik.

## 5.2.2 Variabel Kinerja (Y)

### 5.2.2.1 Indikator Target

Berikut tanggapan responden untuk pertanyaan pertama yaitu Aparatur bekerja selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau selesaikan berpengaruh dalam kinerja Aparatur Kelurahan dilihat pada tabel 5.21 berikut ini :

Tabel 5.21 : Tanggapan Responden tentang Aparatur bekerja selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau selesaikan berpengaruh dalam kinerja Aparatur Kelurahan.

| No                | Kategori Jawaban         | Skor | Jumlah Responden | Bobot      | Persentase |
|-------------------|--------------------------|------|------------------|------------|------------|
| 1.                | Sangat Berpengaruh       | 5    | 16               | 80         | 29%        |
|                   | Berpengaruh              | 4    | 17               | 68         | 30%        |
|                   | Cukup Berpengaruh        | 3    | 18               | 54         | 32%        |
|                   | Tidak Berpengaruh        | 2    | 5                | 10         | 9%         |
|                   | Sangat tidak Berpengaruh | 1    | -                | -          | -          |
| <b>Jumlah</b>     |                          |      | <b>56</b>        | <b>212</b> | <b>100</b> |
| <b>Rata -rata</b> |                          |      | <b>3,78</b>      |            |            |

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel 5.21 diatas dapat dilihat Tanggapan responden yang menjawab Sangat Berpengaruh sebanyak 16 responden (29%), menjawab Berpengaruh sebanyak 17 responden (30%), menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 18 responden (32%), yang menjawab Tidak Berpengaruh sebanyak 5 responden (9%), Maka dari hasil perhitungan diperoleh jumlah total = 3,78 Dari jumlah total ini dapat menunjukkan Aparatur bekerja selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau selesaikan yang berada pada Interval 3,40 - 4,19.

Berdasarkan observasi penulis dilapangan menunjukkan memang Aparatur bekerja selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau selesaikan berpengaruh dalam kinerja aparatur kelurahan, berdasarkan hasil observasi dilapangan menunjukkan bahwa memang aparatur bekerja selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau selesaikan berpengaruh dalam

kinerja aparatur, setiap aparatur memiliki tugas pokok dan fungsinya masing-masing yang mana tugas tersebut memiliki target yang harus dipenuhi atau diselesaikan yang hal ini juga dilakukan untuk menilai prestasi kerja aparatur pada laporan sasaran kerja aparatur kelurahan.

Selanjutnya tanggapan responden untuk pertanyaan ke dua yaitu mengenai Aparatur memenuhi kuantitas yang ditargetkan, dan pengguna layanann puas atas kuantitas yang di hasilkan berpengaruh dalam kinerja Aparatur Kelurahan dapat dilihat pada tabel 5.22 berikut ini :

Tabel 5.22 : Tanggapan Responden Aparatur memenuhi kuantitas yang ditargetkan, dan pengguna layanann puas atas kuantitas yang di hasilkan berpengaruh dalam kinerja Aparatur Kelurahan.

| No                 | Kategori Jawaban         | Skor | Jumlah Responden | Bobot      | Persentase (%) |
|--------------------|--------------------------|------|------------------|------------|----------------|
| 2.                 | Sangat Berpengaruh       | 5    | 6                | 30         | 11             |
|                    | Berpengaruh              | 4    | 23               | 92         | 41             |
|                    | Cukup Berpengaruh        | 3    | 22               | 66         | 39             |
|                    | Tidak Berpengaruh        | 2    | 5                | 10         | 9              |
|                    | Sangat tidak Berpengaruh | 1    | 0                | 0          | -              |
| <b>Jumlah</b>      |                          |      | <b>56</b>        | <b>198</b> | <b>100</b>     |
| <b>Rata - Rata</b> |                          |      | <b>3,53</b>      |            |                |

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel 5.22 diatas dapat dilihat Tanggapan responden yang menjawab Sangat Berpengaruh sebanyak 6 responden (11%), menjawab Berpengaruh sebanyak 23 responden (41%), menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 22 responden (39%), menjawab Tidak Berpengaruh sebanyak 22 responden (39%) . Maka dari hasil perhitungan diperoleh jumlah total = 3,53 Dari jumlah total ini dapat menunjukkan Aparatur memenuhi kuantitas yang ditargetkan, dan pengguna layanan puas atas kuantitas yang di hasilkan berpengaruh dalam kinerja Aparatur Kelurahan pada Interval 3,40 - 4,19.

Berdasarkan observasi penulis dilapangan menunjukkan memang Memenuhi kuantitas yang ditargetkan, dan pengguna layanan puas atas kuantitas yang di hasilkan Berpengaruh dalam kinerja pegawai, berdasarkan hasil observasi dilapangan menunjukkan bahwa memang memenuhi kuantitas yang ditargetkan, dan pengguna layanan puas atas kuantitas yang di hasilkan Berpengaruh dalam kinerja pegawai. setiap pegawai memenuhi kuantitas menunjukkan pemenuhan target dari pegawai target tercapai dalam menunjukkan kinerja yang baik.

Berikut rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan setiap indikator pada variabel Target pada tabel 5.23 di bawah ini :

Tabel 5.23 : Rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan setiap indikator Target.

| No                      | Indikator                                                                                                 | Kategori |    |    |    |     | Jumlah | Rata Rata   |
|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----|----|----|-----|--------|-------------|
|                         |                                                                                                           | SB       | B  | CB | TB | STB |        |             |
| 1                       | Aparatur bekerja selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau selesaikan                        | 16       | 17 | 18 | 5  | 0   | 56     | 3,78        |
| 2                       | Aparatur memenuhi kuantitas yang ditargetkan, dan pengguna layanann puas atas kuantitas yang di hasilkan. | 6        | 23 | 22 | 5  | 0   | 56     | 3,53        |
| <b>Jumlah</b>           |                                                                                                           | 22       | 40 | 40 | 10 | 0   | 112    | <b>3,66</b> |
| <b>Jumlah Responden</b> |                                                                                                           | 11       | 20 | 20 | 5  | 0   | 56     |             |
| <b>Persentase (%)</b>   |                                                                                                           | 20       | 36 | 36 | 9  | 0   | 100    |             |

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel 5.23 diatas dapat diketahui tanggapan responden terhadap pertanyaan disetiap Indikator Target adalah pada Sangat Berpengaruh sebanyak 11 responden (20%), menjawab Berpengaruh sebanyak 20 responden (36%), menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 20 responden (36%) dan yang menjawab Tidak Berpengaruh sebanyak 5 responden (9%). Maka secara rata-rata adalah 3,66

dapat disimpulkan bahwa respon terhadap Indikator Target Adalah Berpengaruh Berada Pada Interval 3,40 - 4,19, yang artinya. Pegawai bekerja selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau selesaikan berpengaruh dalam kinerja pegawai, setiap pegawai memiliki tugas pokok dan fungsinya masing-masing yang mana tugas tersebut memiliki target yang harus dipenuhi atau diselesaikan yang hal ini juga dilakukan untuk menilai prestasi kerja pegawai pada laporan sasaran kerja pegawai, pegawai Memenuhi kuantitas yang ditargetkan, dan pengguna layanan puas atas kuantitas yang di hasilkan Berpengaruh dalam kinerja pegawai, berdasarkan hasil observasi lapangan menunjukkan bahwa memang memenuhi kuantitas yang ditargetkan, dan pengguna layanan puas atas kuantitas yang di hasilkan Berpengaruh dalam kinerja pegawai. setiap pegawai memenuhi kuantitas menunjukkan pemenuhan target tercapai dalam menunjukkan kinerja yang baik.

#### 5.2.2.2 Indikator Kualitas

Berikut tanggapan responden untuk pertanyaan pertama yaitu Apakah Kinerja yang di hasilkan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Kelurahan dilihat pada tabel 5.24 berikut :

Tabel 5.24 : Tanggapan Responden tentang Apakah Kinerja yang di hasilkan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Kelurahan.

| No                | Kategori Jawaban         | Skor | Jumlah Responden | Bobot      | Persentase |
|-------------------|--------------------------|------|------------------|------------|------------|
| 1.                | Sangat Berpengaruh       | 5    | 5                | 25         | 9%         |
|                   | Berpengaruh              | 4    | 28               | 112        | 50%        |
|                   | Cukup Berpengaruh        | 3    | 17               | 51         | 30%        |
|                   | Tidak Berpengaruh        | 2    | 6                | 12         | 11%        |
|                   | Sangat tidak Berpengaruh | 1    | -                | -          | -          |
| <b>Jumlah</b>     |                          |      | <b>56</b>        | <b>200</b> | <b>100</b> |
| <b>Rata -rata</b> |                          |      | <b>3,57</b>      |            |            |

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel 5.24 diatas dapat dilihat Tanggapan responden yang menjawab Sangat Berpengaruh sebanyak 5 responden (9%), menjawab Berpengaruh sebanyak 28 responden (50%), menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 17 responden (30%), yang menjawab Tidak Berpengaruh sebanyak 6 responden (11%), Maka dari hasil perhitungan diperoleh jumlah total = 3,57 Dari jumlah total ini dapat menunjukkan Kinerja yang di hasilkan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Kelurahan yang berada pada Interval 3,40 - 4,19.

Berdasarkan observasi penulis dilapangan menunjukkan memang kinerja yang di hasilkan aparatur kelurahan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan berpengaruh terhadap kinerja, memang Kinerja aparatur kelurahan yang di hasilkan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan berpengaruh terhadap kinerja. kinerja yang dihasilkan setiap aparatur kelurahan cukup baik dan pegawai bekerja sesuai standar pada tugas pokok dan fungsinya masing-masing seperti pada pegawai bagian pelayanan yang melayani dengan baik ramah serta sopan, pegawai menunjukkan pelayanan sesuai standar yang ditetapkan.

Selanjutnya tanggapan responden untuk pertanyaan ke dua yaitu mengenai selalu bekerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada Untuk memenuhi kualitas yang baik, dapat dilihat pada tabel 5.25 berikut ini :

Tabel 5.25 : Tanggapan Responden selalu bekerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada Untuk memenuhi kualitas yang baik.

| No                 | Kategori Jawaban         | Skor | Jumlah Responden | Bobot      | Persentase (%) |
|--------------------|--------------------------|------|------------------|------------|----------------|
| 2.                 | Sangat Berpengaruh       | 5    | 8                | 40         | 14             |
|                    | Berpengaruh              | 4    | 21               | 84         | 38             |
|                    | Cukup Berpengaruh        | 3    | 21               | 63         | 38             |
|                    | Tidak Berpengaruh        | 2    | 6                | 12         | 11             |
|                    | Sangat tidak Berpengaruh | 1    | 0                | 0          | -              |
| <b>Jumlah</b>      |                          |      | <b>56</b>        | <b>199</b> | <b>100</b>     |
| <b>Rata - Rata</b> |                          |      | <b>3,55</b>      |            |                |

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel 5.25 diatas dapat dilihat Tanggapan responden yang menjawab Sangat Berpengaruh sebanyak 8 responden (14%), menjawab Berpengaruh sebanyak 21 responden (38%), menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 21 responden (38%), menjawab Tidak Berpengaruh sebanyak 6 responden (11%) . Maka dari hasil perhitungan diperoleh jumlah total = 3,55 Dari jumlah total ini dapat menunjukkan selalu bekerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada Untuk memenuhi kualitas yang baik berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Kelurahan pada Interval 3,40 - 4,19.

Berdasarkan observasi penulis dilapangan menunjukkan memang aparaturnya selalu bekerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada Untuk memenuhi kualitas yang baik berpengaruh terhadap kinerja aparaturnya kelurahan, Bekerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada berpengaruh terhadap kinerja aparaturnya, berdasarkan hasil observasi dilapangan menunjukkan bahwa memang Pegawai bekerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada berpengaruh terhadap kinerja aparaturnya, setiap aparaturnya bekerja berdasarkan tugas pokok dan fungsinya masing-masing, mengikuti aturan yang berlaku seperti aturan waktu misalnya, dan pada bagian pelayanan memberi pelayanan yang baik untuk kepuasan pengguna jasa/pelayanan, yang mana jika bekerja sesuai dengan prosedur-prosedur akan meningkatkan kinerja aparaturnya kelurahan Beringin Jaya Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi.

Berikut rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan setiap indikator pada Variabel Kualitas pada tabel 5.26 di bawah ini :

Tabel 5.26 : Rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan setiap indikator Kualitas.

| No                      | Indikator                                                                                                            | Kategori  |           |           |           |          | Jumlah     | Rata Rata   |
|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|------------|-------------|
|                         |                                                                                                                      | SB        | B         | CB        | TB        | STB      |            |             |
| 1                       | Kinerja yang di hasilkan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Kelurahan | 5         | 28        | 17        | 6         | 0        | 56         | 3,55        |
| 2                       | Aparatur selalu bekerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada Untuk memenuhi kualitas yang baik.                    | 8         | 21        | 21        | 6         | 0        | 56         | 3,57        |
| <b>Jumlah</b>           |                                                                                                                      | <b>13</b> | <b>49</b> | <b>38</b> | <b>12</b> | <b>0</b> | <b>112</b> | <b>3,56</b> |
| <b>Jumlah Responden</b> |                                                                                                                      | <b>7</b>  | <b>25</b> | <b>19</b> | <b>6</b>  | <b>0</b> | <b>56</b>  |             |
| <b>Persentase (%)</b>   |                                                                                                                      | <b>12</b> | <b>44</b> | <b>34</b> | <b>11</b> | <b>0</b> | <b>100</b> |             |

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel 5.26 diatas dapat diketahui tanggapan responden terhadap pertanyaan disetiap Indikator Kualitas adalah pada Sangat Berpengaruh sebanyak 7 responden (12%), menjawab Berpengaruh sebanyak 25 responden (44%), menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 19 responden (34%) dan yang menjawab Tidak Berpengaruh sebanyak 6 responden (11%). Maka secara rata-rata adalah 3,56 dapat disimpulkan bahwa respon terhadap Indikator Kualitas Adalah Berpengaruh Berada Pada Interval 3,40 - 4,19, yang artinya Pegawai bekerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kinerja yang di hasilkan aparatur kelurahan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan berpengaruh terhadap kinerja, berdasarkan hasil observasi lapangan menunjukkan bahwa memang Kinerja aparatur kelurahan yang di hasilkan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan berpengaruh terhadap kinerja. kinerja yang dihasilkan setiap aparatur kelurahan cukup baik dan pegawai bekerja sesuai standar pada tugas pokok dan fungsinya masing-masing seperti pada pegawai bagian pelayanan yang melayani dengan baik ramah serta sopan, pegawai menunjukkan pelayanan sesuai standar yang ditetapkan, Pegawai bekerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada berpengaruh terhadap kinerja aparatur,

setiap aparatur bekerja berdasarkan tugas pokok dan fungsinya masing-masing, mengikuti aturan yang berlaku seperti aturan waktu misalnya, dan pada bagian pelayanan memberi pelayanan yang baik untuk kepuasan pengguna jasa/pelayanan, yang mana jika bekerja sesuai dengan prosedur-prosedur akan meningkatkan kinerja aparatur kelurahan Beringin Jaya Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi.

### 5.2.2.3 Indikator Waktu

Berikut tanggapan responden untuk pertanyaan pertama yaitu Apakah Dalam menyelesaikan target yang selalu tepat waktu berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Kelurahan dilihat pada tabel 5.27 berikut ini :

Tabel 5.27 : Tanggapan Responden tentang Apakah Dalam menyelesaikan target yang selalu tepat waktu berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Kelurahan.

| No                | Kategori Jawaban         | Skor | Jumlah Responden | Bobot      | Persentase |
|-------------------|--------------------------|------|------------------|------------|------------|
| 1.                | Sangat Berpengaruh       | 5    | 9                | 45         | 16%        |
|                   | Berpengaruh              | 4    | 20               | 80         | 36%        |
|                   | Cukup Berpengaruh        | 3    | 20               | 60         | 36%        |
|                   | Tidak Berpengaruh        | 2    | 7                | 14         | 13%        |
|                   | Sangat tidak Berpengaruh | 1    | 0                | -          | -          |
| <b>Jumlah</b>     |                          |      | <b>56</b>        | <b>199</b> | <b>100</b> |
| <b>Rata -rata</b> |                          |      | <b>3,55</b>      |            |            |

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel 5.27 diatas dapat dilihat Tanggapan responden yang menjawab Sangat Berpengaruh sebanyak 9 responden (16%), menjawab Berpengaruh sebanyak 20 responden (36%), menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 20 responden (36%), yang menjawab Tidak Berpengaruh sebanyak 7 responden (13%), Maka dari hasil perhitungan diperoleh jumlah total = 3,55 Dari jumlah total ini dapat menunjukkan Aparatur Dalam menyelesaikan target yang selalu tepat waktu berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Kelurahan yang berada pada Interval 3,40 - 4,19.

Berdasarkan observasi penulis dilapangan menunjukkan memang aparaturnya kelurahan dalam menyelesaikan target yang selalu tepat waktu berpengaruh terhadap kinerja aparaturnya kelurahan, berdasarkan hasil observasi dilapangan menunjukkan bahwa memang dalam menyelesaikan target yang selalu tepat waktu berpengaruh terhadap kinerja aparaturnya kelurahan, terlihat dengan setiap aparaturnya kelurahan berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sungguh-sungguh untuk sasaran kerja aparaturnya kelurahan.

Selanjutnya tanggapan responden untuk pertanyaan ke dua yaitu mengenai Penyelesaian kerja tepat waktu yang harus dicapai berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Kelurahan, dapat dilihat pada tabel 5.28 berikut ini :

Tabel 5.28 : Tanggapan Responden Penyelesaian kerja tepat waktu yang harus dicapai berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Kelurahan.

| No                 | Kategori Jawaban         | Skor | Jumlah Responden | Bobot      | Persentase (%) |
|--------------------|--------------------------|------|------------------|------------|----------------|
| 2.                 | Sangat Berpengaruh       | 5    | 7                | 35         | 13%            |
|                    | Berpengaruh              | 4    | 18               | 72         | 32%            |
|                    | Cukup Berpengaruh        | 3    | 24               | 72         | 43%            |
|                    | Tidak Berpengaruh        | 2    | 7                | 14         | 13%            |
|                    | Sangat tidak Berpengaruh | 1    | 0                | 0          | -              |
| <b>Jumlah</b>      |                          |      | <b>56</b>        | <b>193</b> | <b>100</b>     |
| <b>Rata - Rata</b> |                          |      | <b>3,44</b>      |            |                |

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel 5.28 diatas dapat dilihat Tanggapan responden yang menjawab Sangat Berpengaruh sebanyak 7 responden (13%), menjawab Berpengaruh sebanyak 18 responden (32%), menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 24 responden (43%), menjawab Tidak Berpengaruh sebanyak 7 responden (13%) . Maka dari hasil perhitungan diperoleh jumlah total = 3,44 Dari jumlah total ini dapat menunjukkan Penyelesaian kerja tepat waktu yang harus dicapai berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Kelurahan yang pada Interval 3,40 - 4,19.

Berdasarkan observasi penulis dilapangan menunjukkan memang aparaturnya dalam penyelesaian kerja tepat waktu itu penting dan harus dicapai dan berpengaruh terhadap kinerja aparaturnya kelurahan, berdasarkan hasil observasi dilapangan menunjukkan bahwa memang penyelesaian kerja aparaturnya kelurahan tepat waktu itu penting dan harus dicapai sasaran kerja aparaturnya kelurahan, apabila pekerjaan selalu diselesaikan kerja tepat waktu tentu akan berpengaruh dan meningkatkan hasil kerja aparaturnya kelurahan.

Berikut rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan setiap indikator pada Variabel Waktu pada tabel 5.29 di bawah ini :

Tabel 5.29 : Rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan setiap indikator Waktu.

| No                      | Indikator                                                                                                   | Kategori  |           |           |           |          | Jumlah     | Rata Rata  |
|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|------------|------------|
|                         |                                                                                                             | SB        | B         | CB        | TB        | STB      |            |            |
| 1                       | Aparatur Dalam menyelesaikan target yang selalu tepat waktu berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Kelurahan | 9         | 20        | 20        | 7         | 0        | 56         | 3,55       |
| 2                       | Penyelesaian kerja tepat waktu yang harus dicapai berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Kelurahan           | 7         | 18        | 24        | 7         | 0        | 56         | 3,45       |
| <b>Jumlah</b>           |                                                                                                             | <b>16</b> | <b>38</b> | <b>44</b> | <b>14</b> | <b>0</b> | <b>112</b> | <b>3,5</b> |
| <b>Jumlah Responden</b> |                                                                                                             | <b>8</b>  | <b>19</b> | <b>22</b> | <b>7</b>  | <b>0</b> | <b>56</b>  |            |
| <b>Persentase (%)</b>   |                                                                                                             | <b>14</b> | <b>34</b> | <b>39</b> | <b>13</b> | <b>0</b> | <b>100</b> |            |

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel 5.29 diatas dapat diketahui tanggapan responden terhadap pertanyaan disetiap Indikator Waktu adalah pada Sangat Berpengaruh sebanyak 8 responden (14%), menjawab Berpengaruh sebanyak 19 responden (34%), menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 22 responden (39%) dan yang menjawab Tidak Berpengaruh sebanyak 7 responden (13%). Maka secara rata-rata adalah 3,5 dapat disimpulkan bahwa respon terhadap Indikator Waktu Adalah Berpengaruh Berada Pada Interval 3,40 - 4,19, yang artinya Waktu Kerja Aparatur pada kantor Kelurahan Beringin Jaya berpengaruh pada kinerja. Dalam menyelesaikan target

yang selalu tepat waktu hal ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai, memang aparaturnya kelurahan dalam menyelesaikan target yang selalu tepat waktu berpengaruh terhadap kinerja aparaturnya kelurahan, berdasarkan hasil observasi lapangan menunjukkan bahwa memang dalam menyelesaikan target yang selalu tepat waktu berpengaruh terhadap kinerja aparaturnya kelurahan, terlihat dengan setiap aparaturnya kelurahan berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sungguh-sungguh untuk sasaran kerja aparaturnya kelurahan, penyelesaian kerja aparaturnya kelurahan tepat waktu itu penting dan harus dicapai sasaran kerja aparaturnya kelurahan, apabila pekerjaan selalu diselesaikan kerja tepat waktu tentu akan berpengaruh dan meningkatkan hasil kerja aparaturnya kelurahan.

#### 5.2.2.4 Indikator Taat Asas

Berikut tanggapan responden untuk pertanyaan pertama yaitu Proses pekerjaan yang dilakukan berdasarkan pada cara-cara yang benar berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Kelurahan dilihat pada tabel 5.30 berikut ini :

Tabel 5.30 : Tanggapan Responden tentang Proses pekerjaan yang dilakukan berdasarkan pada cara-cara yang benar berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Kelurahan.

| No                | Kategori Jawaban         | Skor | Jumlah Responden | Bobot      | Persentase |
|-------------------|--------------------------|------|------------------|------------|------------|
| 1.                | Sangat Berpengaruh       | 5    | 4                | 20         | 7%         |
|                   | Berpengaruh              | 4    | 23               | 92         | 41%        |
|                   | Cukup Berpengaruh        | 3    | 25               | 75         | 45%        |
|                   | Tidak Berpengaruh        | 2    | 4                | 8          | 7%         |
|                   | Sangat tidak Berpengaruh | 1    | 0                | -          | -          |
| <b>Jumlah</b>     |                          |      | <b>56</b>        | <b>195</b> | <b>100</b> |
| <b>Rata -rata</b> |                          |      | <b>3,48</b>      |            |            |

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel 5.30 diatas dapat dilihat Tanggapan responden yang menjawab Sangat Berpengaruh sebanyak 9 responden (16%), menjawab Berpengaruh sebanyak 20 responden (36%), menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 20 responden (36%), yang menjawab Tidak Berpengaruh sebanyak 7 responden

(13%), Maka dari hasil perhitungan diperoleh jumlah total = 3,48 Dari jumlah total ini dapat menunjukkan Proses pekerjaan yang dilakukan berdasarkan pada cara-cara yang benar berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Kelurahan yang berada pada Interval 3,40 - 4,19.

Proses pekerjaan yang dilakukan berdasarkan pada cara-cara yang benar, berdasarkan hasil observasi lapangan menunjukkan bahwa memang Proses pekerjaan yang dilakukan berdasarkan pada cara-cara yang benar berpengaruh terhadap kinerja aparatur kelurahan, karena dalam melakukan proses pekerjaan ini harus dengan berpegang pada standar operasional prosedur yang ada pada tugas pokok dan fungsinya masing-masing seperti halnya dalam memberikan pelayanan, pelayanan yang baik sesuai dengan standar akan meningkatkan kepuasan masyarakat yang menghasilkan kinerja yang baik.

Selanjutnya tanggapan responden untuk pertanyaan ke dua yaitu mengenai Proses pekerjaan yang dilakukan transparan dan dapat dipertanggung jawabkan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Kelurahan, dapat dilihat pada tabel 5.31 berikut ini :

Tabel 5.31 : Tanggapan Responden Proses pekerjaan yang dilakukan transparan dan dapat dipertanggung jawabkan berpengaruh terhadap kinerja

| No                 | Kategori Jawaban         | Skor | Jumlah Responden | Bobot      | Persentase (%) |
|--------------------|--------------------------|------|------------------|------------|----------------|
| 2.                 | Sangat Berpengaruh       | 5    | 4                | 20         | 7%             |
|                    | Berpengaruh              | 4    | 18               | 72         | 32%            |
|                    | Cukup Berpengaruh        | 3    | 24               | 72         | 43%            |
|                    | Tidak Berpengaruh        | 2    | 10               | 20         | 18%            |
|                    | Sangat tidak Berpengaruh | 1    | 0                | 0          | -              |
| <b>Jumlah</b>      |                          |      | <b>56</b>        | <b>184</b> | <b>100</b>     |
| <b>Rata - Rata</b> |                          |      | <b>3,28</b>      |            |                |

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel 5.31 diatas dapat dilihat Tanggapan responden yang menjawab Sangat Berpengaruh sebanyak 4 responden (7%), menjawab Berpengaruh sebanyak 18 responden (32%), menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 24

responden (43%), menjawab Tidak Berpengaruh sebanyak 10 responden (18%). Maka dari hasil perhitungan diperoleh jumlah total = 3,28 Dari jumlah total ini dapat menunjukkan Penyelesaian kerja tepat waktu yang harus dicapai berpengaruh terhadap kinerja aparatur kelurahan yang pada Interval 3,40 - 4,19.

Proses pekerjaan yang dilakukan transparan dan dapat dipertanggung jawabkan, berdasarkan hasil observasi lapangan menunjukkan bahwa memang Proses pekerjaan yang dilakukan transparan dan dapat dipertanggung jawabkan Berpengaruh terhadap kinerja aparatur kelurahan, terlihat dengan aparatur kelurahan yang bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya masing masing sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Berikut rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan setiap indikator pada Variabel Waktu pada tabel 5.32 di bawah ini :

Tabel 5.32 : Rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan setiap indikator Taat Asas.

| No                      | Indikator                                                                                                                   | Kategori |           |           |           |          | Jumlah     | Rata Rata   |
|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-----------|-----------|-----------|----------|------------|-------------|
|                         |                                                                                                                             | SB       | B         | CB        | TB        | STB      |            |             |
| 1                       | Proses pekerjaan yang dilakukan berdasarkan pada cara-cara yang benar berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Kelurahan       | 4        | 23        | 25        | 4         | 0        | 56         | 3,48        |
| 2                       | Proses pekerjaan yang dilakukan transparan dan dapat dipertanggung jawabkan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Kelurahan | 4        | 18        | 24        | 10        | 0        | 56         | 3,28        |
| <b>Jumlah</b>           |                                                                                                                             | <b>8</b> | <b>41</b> | <b>49</b> | <b>14</b> | <b>0</b> | <b>112</b> | <b>3,38</b> |
| <b>Jumlah Responden</b> |                                                                                                                             | <b>4</b> | <b>21</b> | <b>25</b> | <b>7</b>  | <b>0</b> | <b>56</b>  |             |
| <b>Persentase (%)</b>   |                                                                                                                             | <b>7</b> | <b>37</b> | <b>44</b> | <b>13</b> | <b>0</b> | <b>100</b> |             |

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel 5.32 diatas dapat diketahui tanggapan responden terhadap pertanyaan disetiap Indikator Taat Asas adalah pada Sangat Berpengaruh

sebanyak 4 responden (7%), menjawab Berpengaruh sebanyak 21 responden (37%), menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 25 responden (44%) dan yang menjawab Tidak Berpengaruh sebanyak 7 responden (13%). Maka secara rata-rata adalah 3,38 dapat disimpulkan bahwa respon terhadap Indikator Waktu Adalah Berpengaruh Berada Pada Interval 3,40 - 4,19, yang artinya Taat Asas Kerja Aparatur pada kantor Kelurahan Beringin Jaya berpengaruh pada kinerja. Proses pekerjaan yang dilakukan berdasarkan pada cara-cara yang benar berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena dalam melakukan proses pekerjaan ini harus dengan berpegang pada standar operasional prosedur yang ada pada tugas pokok dan fungsinya masing-masing seperti halnya dalam memberikan pelayanan, pelayanan yang baik sesuai dengan standar akan meningkatkan kepuasan masyarakat yang menghasilkan kinerja yang baik, dan bahwa memang Proses pekerjaan yang dilakukan transparan dan dapat dipertanggung jawabkan Berpengaruh terhadap kinerja pegawai, terlihat dengan pegawai yang bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya masing masing sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku untuk menghasilkan kinerja yang baik. Semua Proses pekerjaan yang dilakukan Aparatur Sipil Negara berdasarkan pada cara-cara yang benar sesuai apa yang menjadi tugasnya masing-masing, serta Proses pekerjaan yang dilakukan transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Berikut rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan setiap indikator pada Variabel Kinerja pada tabel 5.33 di bawah ini :

Tabel 5.33 : Rekapitulasi tanggapan responden terhadap pertanyaan setiap indikator pada variabel Kinerja.

| No                      | Indikator           | Kategori |    |    |    |     | Jumlah | Rata Rata   |
|-------------------------|---------------------|----------|----|----|----|-----|--------|-------------|
|                         |                     | SB       | B  | CB | KB | STB |        |             |
| 1                       | Indikator Target    | 11       | 20 | 20 | 5  | 0   | 56     | 3,66        |
| 2                       | Indikator Kualitas  | 7        | 25 | 19 | 6  | 0   | 56     | 3,56        |
| 3                       | Indikator Waktu     | 8        | 19 | 22 | 7  | 0   | 56     | 3,50        |
| 4                       | Indikator Taat Asas | 4        | 21 | 25 | 7  | 0   | 56     | 3,38        |
| <b>Jumlah</b>           |                     | 30       | 85 | 86 | 25 | 0   | 224    | <b>3,53</b> |
| <b>Jumlah Responden</b> |                     | 8        | 21 | 22 | 6  | 0   | 56     |             |
| <b>Persentase (%)</b>   |                     | 13       | 38 | 38 | 11 | 0   | 100    |             |

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel 5.33 diatas dapat diketahui tanggapan responden terhadap pertanyaan disetiap Indikator pada Variabel Kinerja adalah pada Sangat Berpengaruh sebanyak 8 responden (13%), menjawab Berpengaruh sebanyak 21 responden (38%), menjawab Cukup Berpengaruh sebanyak 22 responden (38%) dan yang menjawab Kurang Berpengaruh sebanyak 6 responden (11%). Maka secara rata-rata adalah 3,53 dapat disimpulkan bahwa respon terhadap Variabel Kinerja Adalah Berpengaruh Berada Pada Interval 3,40 - 4,19. Kinerja Aparatur Kelurahan Beringin Jaya Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi sudah baik, Pegawai bekerja selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau selesaikan berpengaruh dalam kinerja pegawai, setiap pegawai memiliki tugas pokok dan fungsinya masing-masing yang mana tugas tersebut memiliki target yang harus dipenuhi atau diselesaikan yang hal ini juga dilakukan untuk menilai prestasi kerja pegawai pada laporan sasaran kerja pegawai, pegawai Memenuhi kuantitas yang ditargetkan, dan pengguna layanan puas atas kuantitas yang di hasilkan Berpengaruh dalam kinerja pegawai, berdasarkan hasil

observasi lapangan menunjukkan bahwa memang memenuhi kuantitas yang ditargetkan, dan pengguna layanan puas atas kuantitas yang di hasilkan. Berpengaruh dalam kinerja pegawai. setiap pegawai memenuhi kuantitas menunjukkan pemenuhan target tercapai dalam menunjukkan kinerja yang baik. Pegawai bekerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kinerja yang di hasilkan aparatur kelurahan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan berpengaruh terhadap kinerja, berdasarkan hasil observasi lapangan menunjukkan bahwa memang Kinerja aparatur kelurahan yang di hasilkan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan berpengaruh terhadap kinerja. kinerja yang dihasilkan setiap aparatur kelurahan cukup baik dan pegawai bekerja sesuai standar pada tugas pokok dan fungsinya masing-masing seperti pada pegawai bagian pelayanan yang melayani dengan baik ramah serta sopan, pegawai menunjukkan pelayanan sesuai standar yang ditetapkan, Pegawai bekerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada berpengaruh terhadap kinerja aparatur, setiap aparatur bekerja berdasarkan tugas pokok dan fungsinya masing-masing, mengikuti aturan yang berlaku seperti aturan waktu misalnya, dan pada bagian pelayanan memberi pelayanan yang baik untuk kepuasan pengguna jasa/pelayanan, yang mana jika bekerja sesuai dengan prosedur-prosedur akan meningkatkan kinerja aparatur kelurahan Beringin Jaya Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi. Waktu Kerja Aparatur pada kantor Kelurahan Beringin Jaya berpengaruh pada kinerja. Dalam menyelesaikan target yang selalu tepat waktu hal ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai, memang aparatur kelurahan dalam menyelesaikan target yang selalu tepat waktu berpengaruh

terhadap kinerja aparatur kelurahan, berdasarkan hasil observasi dilapangan menunjukkan bahwa memang dalam menyelesaikan target yang selalu tepat waktu berpengaruh terhadap kinerja aparatur kelurahan, terlihat dengan setiap aparatur kelurahan berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sungguh-sungguh untuk sasaran kerja aparatur kelurahan, penyelesaian kerja aparatur kelurahan tepat waktu itu penting dan harus dicapai sasaran kerja aparatur kelurahan, apabila pekerjaan selalu diselesaikan kerja tepat waktu tentu akan berpengaruh dan meningkatkan hasil kerja aparatur kelurahan. Taat Asas Kerja Aparatur pada kantor Kelurahan Beringin Jaya berpengaruh pada kinerja. Proses pekerjaan yang dilakukan berdasarkan pada cara-cara yang benar berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena dalam melakukan proses pekerjaan ini harus dengan berpegang pada standar operasional prosedur yang ada pada tugas pokok dan fungsinya masing-masing seperti halnya dalam memberikan pelayanan, pelayanan yang baik sesuai dengan standar akan meningkatkan kepuasan masyarakat yang menghasilkan kinerja yang baik, dan bahwa memang Proses pekerjaan yang dilakukan transparan dan dapat dipertanggung jawabkan Berpengaruh terhadap kinerja pegawai, terlihat dengan pegawai yang bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya masing masing sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku untuk menghasilkan kinerja yang baik. Semua Proses pekerjaan yang dilakukan Aparatur Sipil Negara berdasarkan pada cara-cara yang benar sesuai apa yang menjadi tugasnya masing-masing, serta Proses pekerjaan yang dilakukan transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

### 5.2.3 Uji Instrumen (Validitas dan Reliabilitas)

#### 1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk menghitung korelasi antara skor item instrumen dengan skor total. Nilai koefisien antara skor setiap item dengan skor total dihitung dengan analisis *corrected item-total correlation*. Suatu instrumen penelitian dikatakan valid apabila memenuhi kriteria sebagai berikut :

- 1) Bila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka dinyatakan valid.
- 2) Bila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka dinyatakan tidak valid.

Adapun hasil pengujian validitas instrumen penelitian dapat dilihat pada tabel 5.34 dibawah ini :

Tabel 5.34 : Tabel hasil Uji Validitas

| No | Indikator        | Item | R Hitung | RTabel | Keterangan |
|----|------------------|------|----------|--------|------------|
| 1  | Kepemimpinan (X) | X.1  | 0,495    | 0263   | Valid      |
|    |                  | X.2  | 0,607    | 0263   | Valid      |
|    |                  | X.3  | 0,448    | 0263   | Valid      |
|    |                  | X.4  | 0,635    | 0263   | Valid      |
|    |                  | X.5  | 0,685    | 0263   | Valid      |
|    |                  | X.6  | 0,612    | 0263   | Valid      |
|    |                  | X.7  | 0,543    | 0263   | Valid      |
|    |                  | X.8  | 0,568    | 0263   | Valid      |
|    |                  | X.9  | 0,681    | 0263   | Valid      |
|    |                  | X.10 | 0,471    | 0263   | Valid      |
| 2  | Kinerja (Y)      | Y.1  | 0,704    | 0263   | Valid      |
|    |                  | Y.2  | 0,731    | 0263   | Valid      |
|    |                  | Y.3  | 0, 731   | 0263   | Valid      |
|    |                  | Y.4  | 0,694    | 0263   | Valid      |
|    |                  | Y.5  | 0,716    | 0263   | Valid      |
|    |                  | Y.6  | 0,708    | 0263   | Valid      |
|    |                  | Y.7  | 0,722    | 0263   | Valid      |
|    |                  | Y.8  | 0,649    | 0263   | Valid      |

Sumber: Data Output SPSS, 2021.

Pada tabel 5.34 uji validitas menunjukkan bahwa  $r_{hitung}$  Variabel Kepemimpinan (X) dan Kinerja (Y) lebih besar dibanding  $r_{tabel}$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item yang digunakan dalam kuesioner untuk mengukur variabel Kepemimpinan dan Variabel Kinerja dinyatakan Valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan handal atau reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan atau kuesioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas adalah *Cronbach Alpha* dengan cara membandingkan nilai *alpha* dengan standarnya. Koefisien *Cronbach Alpha* yang lebih dari 0,60 menunjukkan keandalan (*reliabilitas*) instrumen. Selain itu, yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitas.

Tabel 5.35 : Tabel Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel         | <i>Cronbach Alpha</i> | Standar Reliabilitas | Keterangan |
|----|------------------|-----------------------|----------------------|------------|
| 1. | Kepemimpinan (X) | 0,772                 | 0,60                 | Reliabel   |
| 2. | Kinerja (Y)      | 0,855                 | 0,60                 | Reliabel   |

Sumber: Data Output SPSS, 2021.

Pada tabel 5.35 uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan item atau kuesioner yang digunakan variabel Kepemimpinan (X) dan kinerja (Y) dinyatakan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

### 5.2.3.1 Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dan variabel Dependen (Y). Atau variabel yang mempengaruhi (X) dan variabel yang dipengaruhi (Y), pada penelitian ini yakni Kepemimpinan (X) dan Kinerja (Y).

Tabel 5.36 : Tabel Koefisien Regresi

Coefficients<sup>a</sup>

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Correlations |         |      | Collinearity Statistics |       |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--------------|---------|------|-------------------------|-------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Zero-order   | Partial | Part | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant) | 17,085                      | 4,201      |                           | 4,067 | ,000 |              |         |      |                         |       |
| Kepemimpinan | ,350                        | ,131       | ,342                      | 2,678 | ,010 | ,342         | ,342    | ,342 | 1,000                   | 1,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 17,085 + 0,350X$$

Adapun penjelasan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$a = \text{Konstanta} = 17,085$$

Nilai konstanta yang dihasilkan sebesar 17,085 besarnya Kinerja (Y)

Apabila Kepemimpinan (X) adalah konstan, maka tingkat kinerja (Y) sebesar 17,085.

$$b = \text{Koefisien regresi } X = 0,350$$

Koefisien regresi pada variabel Kepemimpinan (X) adalah sebesar 0,350

Artinya adalah jika Kepemimpinan (X) naik satu satuan, maka Kinerja (Y) akan naik sebesar 0,350.

### 5.2.3.2 Koefisien Korelasi (r)

Untuk menentukan seberapa kuat pengaruh antara variabel Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja (Y) maka digunakan analisis korelasi.

Kekuatan hubungan kekuatan korelasi R :

- 0,000 – 0,199 = Sangat Lemah
- 0,200 – 0,399 = Lemah
- 0,400 – 0,599 = Cukup Kuat

d.  $0,600 - 0,799 =$  Kuat

e.  $0,800 - 1,000 =$  Sangat Kuat

Berikut hasil perhitungan mengenai korelasi :

Tabel 5.37 : Tabel Hasil Perhitungan Korelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | ,442 <sup>a</sup> | ,117     | ,101              | 4,569818                   | ,705          |

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel analisis di atas diperoleh angka R yang disebut juga dengan koefisien Korelasi antara variabel Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja adalah sebesar 0.442 berarti Kepemimpinan terhadap Kinerja terdapat hubungan yang Cukup Kuat.

### 5.2.3.3 Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Merupakan angka yang mewujudkan berapa besar variabel terikat (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel bebas (X), yaitu Kinerja di pengaruhi oleh Kepemimpinan.

Berikut hasil perhitungan mengenai korelasi :

Tabel 5.38 : Tabel Hasil Perhitungan Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | ,442 <sup>a</sup> | ,217     | ,101              | 4,569818                   | ,705          |

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel analisis di atas diperoleh angka  $R^2$  (*R Square*) atau disebut koefisien determinasi adalah sebesar 0,217 atau sama dengan 21,7% (Rumus untuk menghitung koefisiensi determinasi *Model Summary*, ialah  $r^2 \times 100\%$ ). Angka tersebut mempunyai arti bahwa besarnya pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja adalah 21,7% sedangkan 78,23% sisanya yaitu dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil perhitungan spss terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja, Kepemimpinan Lurah saat ini menunjukkan Pemimpin yang memiliki strategi yang jelas dan realistis, hal ini cukup berpengaruh terhadap kinerja aparatur kelurahan, semakin baik pemimpin dalam memimpin organisasi, akan semakin baik organisasi tersebut, Pemimpin mampu melaksanakan urusan pemerintahan, Memimpin dan melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana tugas dan fungsi Kelurahan, Pemimpin yang memiliki strategi yang jelas memimpin sesuai tugas fungsi nya sebagai pemimpin kelurahan, terarah terhadap visi, misi dan strategi organisasi serta dikomunikasi dengan baik kepada anggotanya. Kepemimpinan Lurah saat ini menunjukkan pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan baik, pemimpin mengkomunikasikan tujuan penyelenggaraan pemerintahan kelurahan dengan aparatur kelurahan, hal ini cukup berpengaruh terhadap kinerja aparatur kelurahan, mengkomunikasikan tujuan penyelenggaraan pemerintahan kelurahan dengan aparatur kelurahan, akan semakin baik kinerja organisasi tersebut, Pemimpin yang mengkomunikasikan tujuan penyelenggaraan pemerintahan kelurahan, mengkomunikasikan visi, misi dan strategi organisasi dengan baik kepada anggotanya/aparatur kelurahan, Pemimpin memiliki kepedulian terhadap setiap permasalahan yang dihadapi oleh para anggotanya serta memperhatikan lingkungan kerja yang di pimpinnya. Pemimpin yang selalu peduli terhadap setiap permasalahan yang terjadi pada aparatur kelurahan cukup berpengaruh terhadap kinerja aparatur kelurahan, semakin baik pemimpin peduli dan memperhatikan anggota yang di pimpinnya dan semakin baik pemimpin dalam memperhatikan lingkungan kerja yang di pimpinnya, akan

semakin baik kinerja organisasi yang di pimpinnya akan semakin baik kinerja organisasi yang di pimpinnya, Pemimpin mampu melaksanakan urusan pemerintahan, Memimpin dan melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana tugas dan fungsi Kelurahan, Pemimpin yang memiliki kepedulin setiap permasalahan yang ada pada anggotanya serta memotivasi dengan cukup baik bawahannya untuk terciptanya pelayanan yang baik dan agar terselenggaranya urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan di kelurahan beringin jaya dengan baik, Pemimpin cukup berpengaruh dalam Merangsang Anggota dalam Bekerja pada aparatur kantor kelurahan Kelurahan Beringin Jaya, terlihat dengan pelatihan-pelatihan yang di ikuti oleh aparatur kelurahan untuk meningkatkan kemampuan apratur kelurahan, hal ini tidak lain untuk menunjang kinerja dalam urusan pemerintahan, melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana tugas dan fungsi Kelurahan, untuk terciptanya pelayanan yang baik dan agar terselenggaranya urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan, kepemimpinan lurah saat ini merangsang anggota untuk bekerja lebih giat, memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas, hal ini cukup berpengaruh terhadap kinerja aparatur kelurahan, terlihat dengan lurah selalu memotivasi agar untuk bekerja lebih giat, menyelesaikan tugas dengan tuntas sesuai sasaran kerja pegawai (SKP) yang di buat, Penilaian SKP meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan/atau sesuai dengan karakteristik, sifat, dan jenis kegiatan pada masing-masing unit kerja pada Kantor Kelurahan Beringin Jaya Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi, Pemimpin pada kantor kelurahan Kelurahan Beringin Jaya mampu Menjaga kekompakan anggotanya

dengan cukup berpengaruh, dan berdasarkan observasi penulis dilapangan bahwa lurah menjaga keharmonisan antar sesama aparatur kelurahan, mengajak sesama aparatur untuk bekerja dengan kompak dan harmonis antar sesama aparatur kelurahan dalam melaksanakan tugas dan fungsi masing-masing sebagai aparatur kelurahan untuk melaksanakan urusan pemerintahan, serta Pemimpin dapat menyelesaikan setiap konflik antar aparatur dengan baik. Pemimpin Menghargai perbedaan dan keyakinan cukup berpengaruh terhadap kinerja aparatur kelurahan Beringin Jaya, dan berdasarkan observasi penulis dilapangan bahwa pemimpin mampu untuk Menghargai perbedaan dan keyakinan dengan cukup baik, terlihat dengan pemimpin menghargai setiap perbedaan pendapat jika ada kritikan yang membangun untuk ke arah yang lebih baik, pemimpin menerima segala masukan dan kritikan yang membangun untuk organisasi, pemimpin menghargai/ menghormati perbedaan dan keyakinan, pemimpin menerima segala masukan dan kritikan yang membangun untuk organisasi, menghormati segala perbedaan pendapat,serta menghargai/ menghormati keyakinan masing-masing dan kebebasan beribadah, hal ini untuk menjaga kekompakan agar mampu Menghargai perbedaan dan keyakinan sesama aparatur kelurahan beringin jaya agar lingkungan kerja mejadi harmonis dan dapat bekerja dengan baik. Kepemimpinan lurah mempengaruhi Kinerja dari Aparatur Kelurahan Beringin Jaya, dimana dengan kepemimpinan dari lurah saat ini dapat mempengaruhi kinerja yang membuat aparatur bekerja mencapai target, kualitas hasil kerja yang baik, penyelesaian tepat waktu serta kepemimpinan membuat Aparatur Kelurahan taat kepada peraturan-peraturan yang ada.

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil sebaran kuesioner dan olahan data menunjukkan terdapat Pengaruh Kepemimpinan Lurah Terhadap Kinerja Aparatur Kelurahan Beringin Jaya Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi, yang hasil olah datanya menghasilkan nilai korelasi R sebesar 0.442 berarti Kepemimpinan terhadap Kinerja terdapat hubungan yang Cukup Kuat. Berarti hipotesis  $H_1$  yang menduga Kepemimpinan Lurah Berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Kelurahan Beringin Jaya Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi terbukti kebenarannya. terlihat dengan observasi penulis dilapangan bahwa Kepemimpinan dari lurah saat ini dapat mempengaruhi kinerja yang membuat aparatur bekerja mencapai target, kualitas hasil kerja yang baik, penyelesaian tepat waktu serta Aparatur Kelurahan taat pada peraturan-peraturan yang ada.

#### **6.2 Saran**

Berdasar kan kesimpulan diatas diajukan saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis data yang mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Lurah terhadap Kinerja, diharapkan Lurah menunjukkan perannya sebagai pemimpin dan mengatur organisasi untuk meningkatkan Kinerja Aparatur Kelurahan.
2. Dalam penelitian ini hanya meneliti antara Kepemimpinan Lurah terhadap Kinerja. Secara teoritis masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja. Sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi Kinerja yang tidak diteliti oleh penulis saat ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afifudin, 2015. *Pengantar Administrasi Pembangunan*. Bandung : Alfabeta
- Ambar, Teguh. Sulistiyani. Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Kesembilan Jilid 2. Jakarta : Indeks
- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen* Edisi 2. BPFE. Yogyakarta. Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*,. Bandung, PT. Bumi Aksa
- Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha. Ilmu
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mathis dan Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat
- Nurcholis Hanif, Enceng & Zainul Ittihad Amin. 2010. *Administrasi Pemerintahan Daerah*. Jakarta : Universitas Terbuka
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Silalahi, Ulber. 2011. *Asas – asas manajemen*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi. Universitas Indonesia
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada

Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya. Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja. Grafindo

Veitzal, Rivai dan Deddy Mulyadi, 2011. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi* Edisi Ketiga, Raja Wali Press : Jakarta

Wursanto. 2004. *Dasar- Dasar Manajemen Personalia*.PT. Pustaka Diam. Jakarta

#### **Dokumen :**

Undang-undang Nomor 73 tahun 2005 tentang Kelurahan

Peraturan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi Nomor : 7 Tahun 2008 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kelurahan

### **KUESIONER PENELITIAN**

#### **PENGARUH KEPEMIMPINAN LURAH TERHADAP KINERJA APARATUR KELURAHAN BERINGIN JAYA KECAMATAN SENTAJO RAYA KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

##### **A. Identitas Peneliti**

Nama : Rizky Gusmi Wandri Pratama  
 NPM : 150411125  
 Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
 Fakultas Ilmu Sosial : Ilmu Sosial  
 Universitas : Universitas Islam Kuantan Singingi  
 Jenjang Pendidikan : S-1 (Strata Satu)

##### **B. Identitas Responden**

|                    |   |                      |
|--------------------|---|----------------------|
| No                 | : |                      |
| Nama               | : | (Boleh tidak di isi) |
| Jenis Kelamin      | : |                      |
| Tingkat Pendidikan | : |                      |
| Usia               | : |                      |
| Jabatan            | : |                      |

##### **C. KETENTUAN**

1. Angket ini tidak bertujuan politik, melainkan hanya untuk mencari/mendapatkan data – data penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan Lurah Terhadap Kinerja Aparatur Kelurahan Beringin Jaya Kecamatan SentaJo Raya Kabupaten Kuantan Singingi.
2. Hasil dan jawaban Bapak/Ibu/Sdr/I, dalam angket ini akan sangat dijaga kerahasiaannya, karena kejujuran dalam menjawab sangat kami harapkan.

3. Bacalah pertanyaan berikut dengan teliti, beri tanda silang pada salah satu jawaban yang sesuai dengan kondisi dan pemikiran Bapak/Ibu/Sdr/i alami.
4. Atas keikhlasan dan keluahan untuk menjawabnya diucapkan terima kasih, semoga ridho Allah SWT yang menyertai aktifitas Bapak/Ibu/Sdr/i.

#### **D. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER**

Bacalah pertanyaan dengan teliti dan cermat, beri tanda bulat (0) atau silang (x) pada salah satu jawaban yang menurut Bapak dan Ibu paling benar.

Dengan kriteria pilihan jawaban sebagai berikut :

- a. Sangat Berpengaruh
- b. Berpengaruh
- c. Cukup Berpengaruh
- d. Tidak Berpengaruh
- e. Sangat tidak Berpengaruh

#### **DAFTAR PERTANYAAN :**

|           |                                  |
|-----------|----------------------------------|
| <b>No</b> | <b>Variabel Kepemimpinan (X)</b> |
|-----------|----------------------------------|

##### **A. Memiliki strategi yang jelas**

- 1 Bagaimana pengaruh Kepemimpinan yang memiliki strategi yang jelas dan realistis terhadap kinerja aparatur kelurahan.
  - a. Sangat Berpengaruh
  - b. Berpengaruh
  - c. Cukup Berpengaruh
  - d. Tidak Berpengaruh
  - e. Sangat tidak Berpengaruh
- 2 Bagaimana pengaruh Kepemimpinan yang mengkomunikasikan tujuan penyelenggaraan pemerintahan kelurahan terhadap kinerja aparatur kelurahan.
  - a. Sangat Berpengaruh
  - b. Berpengaruh
  - c. Cukup Berpengaruh
  - d. Tidak Berpengaruh
  - e. Sangat tidak Berpengaruh

**B. Kepedulian**

- 3 Bagaimana pengaruh Kepemimpinan yang selalu peduli terhadap setiap permasalahan yang terjadi pada aparatur kelurahan terhadap kinerja aparatur.
  - a. Sangat Berpengaruh
  - b. Berpengaruh
  - c. Cukup Berpengaruh
  - d. Tidak Berpengaruh
  - e. Sangat tidak Berpengaruh
- 4 Bagaimana pengaruh Kepemimpinan yang memperhatikan lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur kelurahan.
  - a. Sangat Berpengaruh
  - b. Berpengaruh
  - c. Cukup Berpengaruh
  - d. Tidak Berpengaruh
  - e. Sangat tidak Berpengaruh

**C. Merangsang anggota**

- 5 Bagaimana pengaruh Kepemimpinan yang merangsang anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian dalam usaha meningkatkan kompetensi aparatur kelurahan.
  - a. Sangat Berpengaruh
  - b. Berpengaruh
  - c. Cukup Berpengaruh
  - d. Tidak Berpengaruh
  - e. Sangat tidak Berpengaruh
- 6 Bagaimana pengaruh Kepemimpinan merangsang anggota untuk bekerja lebih giat, memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas.
  - a. Sangat Berpengaruh
  - b. Berpengaruh
  - c. Cukup Berpengaruh
  - d. Tidak Berpengaruh
  - e. Sangat tidak Berpengaruh

**D. Menjaga kekompakan**

- 7 Bagaimana pengaruh Kepemimpinan dalam mengajak sesama aparaturnya untuk bekerja dengan kompak dan harmonis antar sesama aparaturnya.
  - a. Sangat Berpengaruh
  - b. Berpengaruh
  - c. Cukup Berpengaruh
  - d. Tidak Berpengaruh
  - e. Sangat tidak Berpengaruh
- 8 Bagaimana pengaruh Kepemimpinan dalam menyelesaikan setiap konflik antar pegawai dengan baik.
  - a. Sangat Berpengaruh
  - b. Berpengaruh
  - c. Cukup Berpengaruh
  - d. Tidak Berpengaruh
  - e. Sangat tidak Berpengaruh

**E. Menghargai perbedaan dan keyakinan**

- 9 Bagaimana pengaruh Kepemimpinan yang selalu menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan ke arah yang lebih baik.
  - a. Sangat Berpengaruh
  - b. Berpengaruh
  - c. Cukup Berpengaruh
  - d. Tidak Berpengaruh
  - e. Sangat tidak Berpengaruh
- 10 Bagaimana pengaruh Kepemimpinan yang selalu mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan.
  - a. Sangat Berpengaruh
  - b. Berpengaruh
  - c. Cukup Berpengaruh
  - d. Tidak Berpengaruh
  - e. Sangat tidak Berpengaruh

- | <b>No</b>          | <b><u>Variabel Kinerja (Y)</u></b>                                                                                                                                                               |
|--------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>a. Target</b>   |                                                                                                                                                                                                  |
| 1                  | Apakah Aparatur bekerja selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau selesaikan berpengaruh dalam kinerja Aparatur Kelurahan.                                                          |
|                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Sangat Berpengaruh</li> <li>b. Berpengaruh</li> <li>c. Cukup Berpengaruh</li> <li>d. Tidak Berpengaruh</li> <li>e. Sangat tidak Berpengaruh</li> </ul> |
| 2                  | Apakah Aparatur memenuhi kuantitas yang ditargetkan, dan pengguna layanann puas atas kuantitas yang di hasilkan berpengaruh dalam kinerja Aparatur Kelurahan.                                    |
|                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Sangat Berpengaruh</li> <li>b. Berpengaruh</li> <li>c. Cukup Berpengaruh</li> <li>d. Tidak Berpengaruh</li> <li>e. Sangat tidak Berpengaruh</li> </ul> |
| <b>b. Kualitas</b> |                                                                                                                                                                                                  |
| 3                  | Apakah Kinerja yang di hasilkan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Kelurahan.                                                                     |
|                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Sangat Berpengaruh</li> <li>b. Berpengaruh</li> <li>c. Cukup Berpengaruh</li> <li>d. Tidak Berpengaruh</li> <li>e. Sangat tidak Berpengaruh</li> </ul> |
| 4                  | Untuk memenuhi kualitas yang baik, selalu bekerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Kelurahan.                                                        |
|                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Sangat Berpengaruh</li> <li>b. Berpengaruh</li> <li>c. Cukup Berpengaruh</li> <li>d. Tidak Berpengaruh</li> <li>e. Sangat tidak Berpengaruh</li> </ul> |

**c. Waktu**

- 5 Apakah Dalam menyelesaikan target yang selalu tepat waktu berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Kelurahan.
- Sangat Berpengaruh
  - Berpengaruh
  - Cukup Berpengaruh
  - Tidak Berpengaruh
  - Sangat tidak Berpengaruh
- 6 Penyelesaian kerja tepat waktu yang harus dicapai berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Kelurahan.
- Sangat Berpengaruh
  - Berpengaruh
  - Cukup Berpengaruh
  - Tidak Berpengaruh
  - Sangat tidak Berpengaruh

**d. Taat Asas**

- 7 Proses pekerjaan yang dilakukan berdasarkan pada cara-cara yang benar berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Kelurahan.
- Sangat Berpengaruh
  - Berpengaruh
  - Cukup Berpengaruh
  - Tidak Berpengaruh
  - Sangat tidak Berpengaruh
- 8 Proses pekerjaan yang dilakukan transparan dan dapat dipertanggung jawabkan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Kelurahan.
- Sangat Berpengaruh
  - Berpengaruh
  - Cukup Berpengaruh
  - Tidak Berpengaruh
  - Sangat tidak Berpengaruh

## Hasil Sebaran Kuesioner

| No   | Kinerja     |     |     |     |     |     |     |     | Jumlah |  |      | No          | Kepemimpinan |     |     |     |     |     |     |     |     |         | Jumlah |
|------|-------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--------|--|------|-------------|--------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---------|--------|
|      | 1           | 2   | 3   | 4   | 5   | 6   | 7   | 8   |        |  |      |             | 1            | 2   | 3   | 4   | 5   | 6   | 7   | 8   | 9   | 10      |        |
| 1    | 3           | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 34     |  | 1    | 2           | 3            | 2   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 29      |        |
| 2    | 5           | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 31     |  | 2    | 4           | 3            | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 2   | 4   | 4   | 36      |        |
| 3    | 5           | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 35     |  | 3    | 4           | 3            | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 36      |        |
| 4    | 3           | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 30     |  | 4    | 2           | 2            | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 25      |        |
| 5    | 5           | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 37     |  | 5    | 3           | 4            | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 34      |        |
| 6    | 5           | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 36     |  | 6    | 4           | 4            | 2   | 4   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 31      |        |
| 7    | 5           | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 33     |  | 7    | 2           | 3            | 2   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 25      |        |
| 8    | 5           | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 40     |  | 8    | 4           | 4            | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 39      |        |
| 9    | 5           | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 37     |  | 9    | 3           | 4            | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 34      |        |
| 10   | 5           | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 36     |  | 10   | 3           | 4            | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 37      |        |
| 11   | 3           | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 28     |  | 11   | 3           | 3            | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 33      |        |
| 12   | 4           | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 31     |  | 12   | 3           | 3            | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 28      |        |
| 13   | 5           | 3   | 4   | 2   | 5   | 3   | 2   | 4   | 28     |  | 13   | 4           | 3            | 2   | 4   | 3   | 4   | 2   | 3   | 4   | 5   | 34      |        |
| 14   | 4           | 2   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 26     |  | 14   | 4           | 3            | 2   | 4   | 4   | 2   | 3   | 4   | 4   | 4   | 34      |        |
| 15   | 5           | 3   | 4   | 3   | 4   | 5   | 4   | 3   | 31     |  | 15   | 3           | 2            | 4   | 3   | 2   | 4   | 2   | 3   | 2   | 3   | 28      |        |
| 16   | 5           | 4   | 3   | 4   | 2   | 5   | 3   | 4   | 30     |  | 16   | 3           | 4            | 4   | 3   | 2   | 4   | 2   | 3   | 2   | 5   | 32      |        |
| 17   | 3           | 2   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 2   | 25     |  | 17   | 3           | 4            | 4   | 3   | 2   | 2   | 3   | 4   | 2   | 4   | 31      |        |
| 18   | 5           | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 31     |  | 18   | 3           | 3            | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 30      |        |
| 19   | 5           | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 37     |  | 19   | 4           | 4            | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 36      |        |
| 20   | 5           | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 36     |  | 20   | 3           | 4            | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 36      |        |
| 21   | 5           | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 36     |  | 21   | 3           | 4            | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 36      |        |
| 22   | 3           | 3   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 21     |  | 22   | 3           | 3            | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 29      |        |
| 23   | 3           | 2   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 3   | 20     |  | 23   | 3           | 3            | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 28      |        |
| 24   | 4           | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 30     |  | 24   | 4           | 4            | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 36      |        |
| 25   | 3           | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 2   | 26     |  | 25   | 3           | 2            | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 24      |        |
| 26   | 4           | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 29     |  | 26   | 4           | 4            | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 38      |        |
| 27   | 4           | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 27     |  | 27   | 3           | 3            | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 4   | 4   | 30      |        |
| 28   | 4           | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 31     |  | 28   | 4           | 4            | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 39      |        |
| 29   | 4           | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 2   | 29     |  | 29   | 3           | 3            | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 30      |        |
| 30   | 4           | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 31     |  | 30   | 4           | 4            | 2   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 37      |        |
| 31   | 4           | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 4   | 2   | 23     |  | 31   | 4           | 3            | 2   | 3   | 4   | 2   | 3   | 4   | 2   | 2   | 29      |        |
| 32   | 3           | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 2   | 24     |  | 32   | 3           | 4            | 2   | 3   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 2   | 36      |        |
| 33   | 4           | 3   | 2   | 4   | 3   | 2   | 3   | 4   | 25     |  | 33   | 4           | 2            | 3   | 4   | 2   | 4   | 4   | 4   | 2   | 2   | 31      |        |
| 34   | 4           | 4   | 3   | 2   | 2   | 4   | 3   | 2   | 24     |  | 34   | 3           | 4            | 4   | 2   | 4   | 3   | 4   | 5   | 5   | 2   | 36      |        |
| 35   | 3           | 3   | 4   | 3   | 2   | 4   | 3   | 3   | 25     |  | 35   | 3           | 2            | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   | 26      |        |
| 36   | 3           | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 2   | 4   | 25     |  | 36   | 3           | 3            | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 24      |        |
| 37   | 3           | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 26     |  | 37   | 3           | 2            | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 5   | 3   | 5   | 36      |        |
| 38   | 3           | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 2   | 27     |  | 38   | 3           | 2            | 5   | 2   | 3   | 3   | 2   | 5   | 2   | 3   | 30      |        |
| 39   | 4           | 4   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 24     |  | 39   | 2           | 5            | 3   | 5   | 4   | 3   | 2   | 5   | 4   | 3   | 36      |        |
| 40   | 4           | 4   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 24     |  | 40   | 4           | 2            | 5   | 5   | 3   | 5   | 2   | 3   | 4   | 3   | 36      |        |
| 41   | 5           | 4   | 2   | 3   | 4   | 4   | 3   | 2   | 27     |  | 41   | 3           | 4            | 2   | 5   | 4   | 4   | 3   | 4   | 5   | 2   | 36      |        |
| 42   | 4           | 3   | 4   | 3   | 3   | 2   | 4   | 3   | 26     |  | 42   | 2           | 4            | 3   | 5   | 3   | 3   | 2   | 5   | 4   | 3   | 34      |        |
| 43   | 2           | 3   | 4   | 2   | 3   | 4   | 3   | 2   | 23     |  | 43   | 5           | 5            | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 44      |        |
| 44   | 4           | 3   | 4   | 3   | 3   | 2   | 4   | 3   | 26     |  | 44   | 2           | 5            | 2   | 3   | 5   | 3   | 4   | 3   | 4   | 2   | 33      |        |
| 45   | 2           | 4   | 4   | 3   | 2   | 3   | 4   | 4   | 26     |  | 45   | 5           | 2            | 2   | 4   | 3   | 4   | 3   | 2   | 5   | 4   | 34      |        |
| 46   | 2           | 3   | 3   | 3   | 5   | 3   | 3   | 4   | 26     |  | 46   | 3           | 3            | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 29      |        |
| 47   | 2           | 3   | 3   | 5   | 3   | 3   | 3   | 3   | 25     |  | 47   | 3           | 3            | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 25      |        |
| 48   | 3           | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 24     |  | 48   | 3           | 3            | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 2   | 27      |        |
| 49   | 3           | 3   | 3   | 5   | 3   | 3   | 3   | 3   | 26     |  | 49   | 3           | 2            | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   | 2   | 25      |        |
| 50   | 3           | 3   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   | 21     |  | 50   | 3           | 3            | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   | 2   | 26      |        |
| 51   | 2           | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 20     |  | 51   | 3           | 2            | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   | 24      |        |
| 52   | 3           | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 24     |  | 52   | 3           | 3            | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 3   | 27      |        |
| 53   | 3           | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 26     |  | 53   | 3           | 3            | 2   | 2   | 2   | 3   | 4   | 3   | 2   | 3   | 27      |        |
| 54   | 3           | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 27     |  | 54   | 3           | 3            | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 27      |        |
| 55   | 4           | 2   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 27     |  | 55   | 4           | 4            | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 36      |        |
| 56   | 4           | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 27     |  | 56   | 3           | 2            | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 33      |        |
| jmlh | 212         | 198 | 200 | 199 | 199 | 193 | 195 | 184 | 1580   |  | jmlh | 181         | 181          | 169 | 187 | 173 | 180 | 170 | 186 | 179 | 176 | 1782    |        |
| rt   | 3,8         | 3,5 | 3,6 | 3,6 | 3,6 | 3,4 | 3,5 | 3,3 | 28,214 |  | rt   | 3,2         | 3,2          | 3   | 3,3 | 3,1 | 3,2 | 3   | 3,3 | 3,2 | 3,1 | 31,8214 |        |
| rt   | 3,526785714 |     |     |     |     |     |     |     |        |  | rt   | 3,182142857 |              |     |     |     |     |     |     |     |     |         |        |

### Hasil Perhitungan SPSS

[illegible]



**Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 56 | 100,0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | 0,0   |
|       | Total                 | 56 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

|                  |            |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,772             | 10         |

**Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 56 | 100,0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | 0,0   |
|       | Total                 | 56 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

|                  |            |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,855             | 8          |

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | ,442 <sup>a</sup> | ,117     | ,101              | 4,569818                   | ,705          |

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA<sup>a</sup>

| Model        | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 Regression | 149,734        | 1  | 149,734     | 7,170 | ,010 <sup>b</sup> |
| Residual     | 1127,695       | 54 | 20,883      |       |                   |
| Total        | 1277,429       | 55 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Coefficients<sup>a</sup>

| Model |              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Correlations |         |      | Collinearity Statistics |       |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--------------|---------|------|-------------------------|-------|
|       |              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Zero-order   | Partial | Part | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)   | 17,085                      | 4,201      |                           | 4,067 | ,000 |              |         |      |                         |       |
|       | Kepemimpinan | ,350                        | ,131       | ,342                      | 2,678 | ,010 | ,342         | ,342    | ,342 | 1,000                   | 1,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja



**PEMERINTAH KABUPATEN KUANTAN SINGINGI  
KECAMATAN SENTAJO RAYA  
KELURAHAN BERINGIN JAYA**

*Jln. Jend Sudirman No.*

*Telp.*

*Beringin Jaya*

*Kode Pos 29562*

Beringin Jaya, 14 September 2020

Nomor : 44/Sekre-BJ/IX/2020

Sifat : Penting

Lampiran : -

Perihal : **Jawaban Permohonan Pra Riset**

Kepada Yth :

Bpk Dekan Fakultas Ilmu Sosial

**UNIKS Kuantan Singingi**

Di.

Teluk Kuantant

Dengan hormat,

Setelah mencermati surat dari Dekan Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Islam Kuantan Singingi ( UNIKS ) Nomor : 463/FIS/UNIKS/VII/2020 tanggal 10 September 2020 Perihal : Permohonan Pra Riset. Yang diberikan kepada :

Nama : **RIZKY GUSMI WANDI PRATAMA**

NPM : 150411125

Fakultas : Ilmu Sosial

Program Studi : S1 Administrasi Negara

Semester : X ( Sepuluh )

Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Lurah terhadap Kinerja Aparatur Kelurahan Beringin Jaya Kecamatan SentaJO Raya Kabupaten Kuantan Singingi.

Lokasi Penelitian : Kantor Lurah Kelurahan Beringin Jaya.

Sebagai bentuk dukungan Pemerintah Kelurahan Beringin Jaya untuk kemajuan dunia pendidikan maka kami atas nama Pemerintah Kelurahan akan mendukung penuh terhadap kegiatan yang dimaksud dan siap akan memberikan data yang dibutuhkan sebatas lingkup kerja dan wewenang Pemerintah Kelurahan.

Data yang akan kami berikan tentunya data yang memang berkaitan langsung/memiliki korelasi dengan Pra Riset yang dimaksud diatas.

Demikian yang dapat kami sampaikan untuk dimaklumi dan kami ucapkan terima kasih.



## Dokumentasi













**YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM KUANTAN SINGINGI**  
**UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL**

Jl. Gatoto Subroto KM 7 Teluk Kuantan Telp. 0760-561655 Fax, e-mail uniksquantan@gmail.com

**CATATAN PEMIMBING PROPOSAL**

Nama Mahasiswa : RIZKY GUSMI WANDI PRATAMA  
 NPM : 150411125  
 Pembimbing I : Rika Ramadhanti, S.IP.,M.Si  
 Pembimbing II : Sahri Muharam, S.Sos.,M.Si  
 Judul Proposal : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Lurah Terhadap Kinerja Aparatur  
 Kelurahan Beringin Jaaya Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten  
 Kuantan Singingi

| No | Tanggal       | Materi                                                                                                                               | Paraf Pembimbing 1 | Paraf Pembimbing 2 |
|----|---------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------------|
| 1  | 2/2020<br>17  | Selesaikan penulisan.<br>Fak pengantar.<br>Latan belakang.<br>Konsep tem.<br>- Koneksi<br>- Organisasi<br>- SDM.<br>- Pemasaran<br>- | Rika Ramadhanti    |                    |
| 2  | 10/2020<br>09 | ~ perbaikan Draft proposal<br>~ perbaikan format<br>Selesaikan                                                                       | Rika Ramadhanti    |                    |

|   |              |                                                                                                         |        |  |
|---|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--|
| 5 | 16/08 2021   | cocokkan bab II<br>dan Daftar pustaka.<br>- perbaiki kesimpulan.<br>- perbaiki Analisis<br>pada bab IV. | Rifkye |  |
| 6 | 31/08 - 2021 | Buatlah Daftar lampiran<br>perbaiki kesimpulan.<br>- lengkapi Semua Lampiran                            | Rifkye |  |
| 7 | 7/09 - 2021  | perbaiki CV<br>- lengkapi penyertaan<br>Ujian.                                                          | Rifkye |  |

### DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Rizky Gusmi Wandu Pratama

Tempat/Tgl Lahir : Beringin Jaya, 01 Agustus 1997

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Status : Belum Kawin

Alamat : Kelurahan Beringin Jaya, Kecamatan Sentajo Raya  
Kabupaten Kuantan Singingi

Pendidikan : 1. SD N 007 Beringin Jaya, Kecamatan Sentajo Raya  
Kabupaten Kuantan Singingi.  
2. SMP N 2 Beringin Jaya, Kecamatan Benai,  
Kabupaten Kuantan Singingi.  
3. SMAN 01 Benai, Kecamatan Benai,  
Kabupaten Kuantan Singingi.



Demikianlah Riwayat ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat  
dipergunakan sebagaimana mestinya.

Teluk Kuantan, 31 Agustus 2021

Rizky Gusmi Wandu Pratama