

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada setiap instansi atau organisasi peranan manusia sangatlah penting karena melalui peranan manusia tersebut dapat saling bekerja sama untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan segala sumber daya yang ada. Keberadaan pimpinan menjadi hal yang penting dalam melaksanakan kegiatan organisasi.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, peranan pemimpin sebagai pihak yang bertanggung jawab penuh dalam organisasinya sangat penting. Menurut Henry Pratt Fairchild (dalam Kartini Kartono, 2010:38-39) menyatakan bahwa pemimpin dalam pengertian luas adalah seorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha atau upaya orang lain, atau melalui prestise, kekuasaan atau posisi. Dalam aktivitas kepemimpinan pada sebuah organisasi diperlukan seseorang yang dapat mengembangkan bawahan serta membangun semangat kerja. Menurut George R.Terry (dalam Kartini Kartono, 2016:56) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok.

Dalam memimpin pastinya pemimpin mempunyai gayanya masing-masing hal ini bagian yang tidak dapat di pisahkan dalam suatu instansi pemerintah karena dapat menentukan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tepat atau tidaknya kepemimpinan dan gaya kepemimpinan yang diperlihatkan dapat dilihat secara langsung atau tidak langsung. Baik buruknya kepemimpinan dapat dilihat secara langsung dari kinerja pegawai, kebijakan dan tindakan pimpinan dalam memberikan pengaruh kepada pegawainya.

Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai atau gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai atau sering diterapkan seorang pemimpin. Bagaimanapun gaya kepemimpinan seseorang tentunya akan diarahkan untuk kepentingan bersama, yaitu kepentingan pegawai dan organisasi. Kepemimpinan seseorang dapat mencerminkan karakter pribadinya, di samping itu dampak kepemimpinannya yang dibutuhkan untuk mengambil keputusan, mendidik, mengelompokkan, memberi petunjuk, membimbing para bawahan, serta mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama.

Gaya kepemimpinan situasional merupakan salah satu bentuk gaya kepemimpinan yang tepat dan dapat diterapkan oleh pemimpin. Kepemimpinan situasional merupakan pendekatan terhadap kepemimpinan yang menyatakan semua kepemimpinan tergantung keadaan atau situasi. Situasi adalah gelanggang yang perlu bagi pemimpin untuk beroperasi. Dalam

menerapkan teori kepemimpinan situasional, pemimpin harus didasarkan pada hasil analisis terhadap situasi yang dihadapi pada saat tertentu dan mengidentifikasi kondisi anggota atau bawahannya.

Kinerja menurut Mangkunegara (2020:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari uraian tersebut maka disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari seorang pegawai dalam melakukan tugasnya, baik dari segi kualitas dan kuantitas kerjanya.

Kinerja pegawai adalah suatu bentuk pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh pegawai kepada organisasi. Kinerja pegawai di dalam organisasi menjadi tolak ukur berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi yang sudah ditetapkan.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2018 tentang Kecamatan, disebutkan bahwa kecamatan adalah sebuah perangkat daerah kabupaten/kotasekaligus penyelenggara pemerintahan umum. Kelurahan dalam PP Kecamatan disebutkan sebagai perangkat Kecamatan, kelurahan bukan lagi perangkat daerah, hal ini adalah amanat dari Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Pelimpahan sebagian kewenangan bupati/walikota kepada camat dilaksanakan untuk mengefektifkan penyelenggaraan pemerintahan daerah di Kecamatan dan mengoptimalkan pelayanan publik di Kecamatan sebagai perangkat daerah yang berhadapan langsung dengan masyarakat.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, kinerja pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan masih belum tercapai secara optimal . hal ini dapat dilihat dari indikasi sebagai berikut :

1. Masih adanya pegawai yang tidak tepat waktu ketika masuk jam kerja.
2. Masih adanya pegawai yang keluar masuk pada saat jam operasional kerja.
3. Masih adanya pegawai yang yang tidak menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.
4. Kurangnya pegawai sehingga pelimpahan kerja terkadang menumpuk di satu pegawai.

Kondisi tersebut berdasarkan asumsi peneliti salah satunya dikarenakan pemimpin yang kurang tegas dalam memberikan perintah dan memberikan sanksi kepada pegawai.

Berdasarkan masalah tersebut, penulis ingin melakukan penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan dengan judul penelitian :

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis merumuskan masalah yaitu “ Diduga Ada Pengaruh Antara Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan”.

1.3 Identifikasi Masalah

Sesuai dengan permasalahan diatas maka identifikasi masalah yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan situasional di Kantor Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan?
2. Bagaimana kinerja pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan?
4. Hambatan-hambatan apa yang di temui dalam meningkatkan gaya kepemimpinan situasional dan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan situasional di Kantor Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan

3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan
4. Untuk mengetahui apa saja Yng menjadi hambatan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan

1.5 Kegunaan penelitian

1. Kegunaan Teoritis

- a) Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya pada Ilmu Administrasi Negara.
- b) Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis, khususnya tentang pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan.

2. Kegunaan Praktis

- a) Sebagai ilmu pengetahuan khususnya bagi penulis bagi penulis tentang pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan.
- b) Sebagai bahan masukan atau saran bagi pemerintah di lingkungan Kantor Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan

Kepemimpinan dalam arti luas merupakan kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Hakekat kepemimpinan

sebagai suatu state of the mind and the state of the spirit, yaitu sikap alam pikir dan kejiwaan seorang pemimpin harus mampu memimpin dengan segala ucapan, perbuatan, sikap atau perilaku hidup yang mendorong dan mengantarkan bawahan pada tujuan yang akan dicapai.

Dalam memimpin suatu organisasi, seorang pemimpin tidak bisa terlepas dari gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan timbul berdasarkan cara bertingkah laku dan bertindak dari pimpinan yang bersangkutan. Seorang pemimpin dapat meningkatkan efektifitas kepemimpinannya dengan menggunakan gaya yang berbeda tergantung dari situasi dan kondisi yang ada. Berhasilnya seorang pemimpin tergantung pada kemampuannya dalam menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan lingkungan dan karakteristik individu bawahannya.

Menurut Hersey dan Blanchard (dalam Harbani Pasolong, 2013:54) menjelaskan perilaku kepemimpinan situasional yaitu sebagai berikut :

1. Telling (gaya intruksi pemimpin)
2. Selling (gaya konsultasi pemimpin)
3. Participating (gaya partisipasi pemimpin)
4. Delegating (gaya delegasi pemimpin)

Oleh karena itu, untuk menentukan gaya yang paling efektif dalam menghadapi keadaan tertentu khususnya dalam meningkatkan kinerja pegawai maka perlu mempertimbangkan kekuatan yang ada dalam tiga unsur yaitu : seorang pemimpin, bawahan, dan situasi secara menyeluruh.

Kepemimpinan situasional melihat kematangan sebagai kemampuan dan kemauan bawahan atau kelompok untuk menanggung tanggung jawab dan mengarahkan perilaku mereka sendiri. Akan tetapi pada kenyataannya setiap organisasi atau instansi tidak mengetahui gaya kepemimpinan yang cocok untuk diterapkan sehingga kinerja pegawai masih kurang optimal. Dengan demikian setiap organisasi perlu adanya gaya kepemimpinan guna meningkatkan kinerja pegawai agar program-program dapat tercapai dengan optimal dan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat bisa berjalan dengan baik.

Menurut Mangkunegara (2020:67) Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Kesimpulannya dari semua pernyataan diatas yaitu kinerja pegawai akan meningkat atau optimal jika di setiap organisasi atau instansi memiliki gaya kepemimpinan.

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis memiliki asumsi bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan.

Berdasarkan paradigma penelitian diatas, maka pembuatan model kerangka pemikirannya ialah sebagai berikut :

1.6 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.

1.6.1 Kerangka Pemikiran

Kepemimpinan dalam arti luas merupakan kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Hakekat kepemimpinan sebagai suatu *state of the mind and the state of the spirit*, yaitu sikap alam pikir dan kejiwaan seorang pemimpin harus mampu memimpin dengan segala ucapan, perbuatan, sikap atau perilaku hidup yang mendorong dan mengantarkan bawahan pada tujuan yang akan dicapai.

Dalam memimpin suatu organisasi, seorang pemimpin tidak bisa terlepas dari gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan timbul berdasarkan cara bertingkah laku dan bertindak dari pimpinan yang bersangkutan. Seorang pemimpin dapat meningkatkan efektifitas kepemimpinannya dengan menggunakan gaya yang berbeda tergantung dari situasi dan kondisi yang ada. Berhasilnya seorang pemimpin tergantung pada kemampuannya dalam menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan lingkungan dan karakteristik individu bawahannya.

Menurut Hersey dan Blanchard (dalam Harbani Pasolong, 2013:54) menjelaskan perilaku kepemimpinan situasional yaitu sebagai berikut :

1. Telling (gaya intruksi pemimpin)
2. Selling (gaya konsultasi pemimpin)

3. Participating (gaya partisipasi pemimpin)
4. Delegating (gaya delegasi pemimpin)

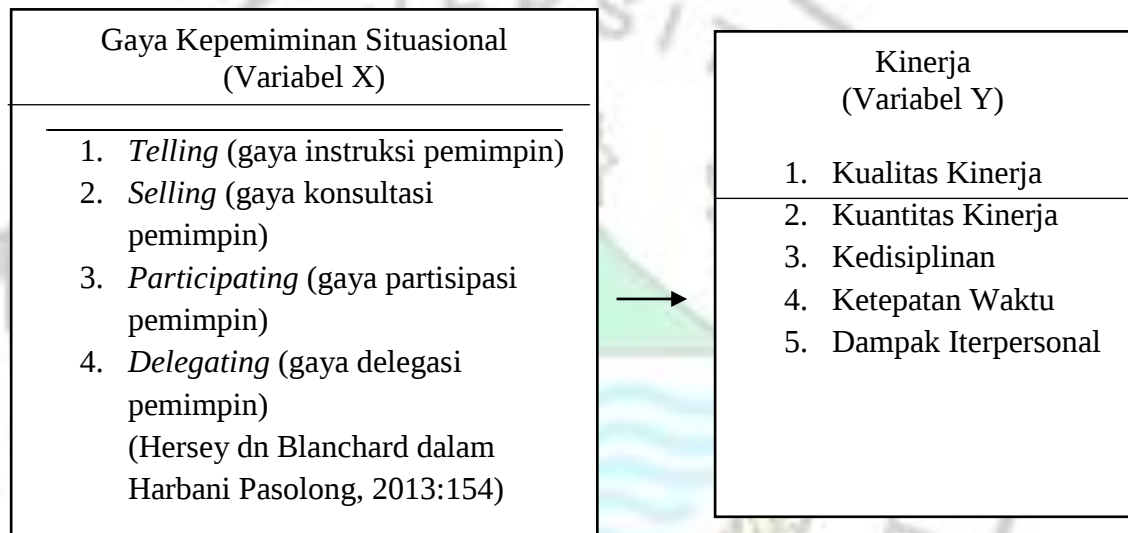
Oleh karena itu, untuk menentukan gaya yang paling efektif dalam menghadapi keadaan tertentu khususnya dalam meningkatkan kinerja pegawai maka perlu mempertimbangkan kekuatan yang ada dalam tiga unsur yaitu : seorang pemimpin, bawahan, dan situasi secara menyeluruh. Kepemimpinan situasional melihat kematangan sebagai kemampuan dan kemauan bawahan atau kelompok untuk menanggung tanggung jawab dan mengarahkan perilaku mereka sendiri. Akan tetapi pada kenyataannya setiap organisasi atau instansi tidak mengetahui gaya kepemimpinan yang cocok untuk diterapkan sehingga kinerja pegawai masih kurang optimal. Dengan demikian setiap organisasi perlu adanya gaya kepemimpinan guna meningkatkan kinerja pegawai agar program-program dapat tercapai dengan optimal dan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat bisa berjalan dengan baik.

Menurut Mangkunegara (2020:67) Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Kesimpulannya dari semua pernyataan diatas yaitu kinerja pegawai akan meningkat atau optimal jika di setiap organisasi atau instansi memiliki gaya kepemimpinan.

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis memiliki asumsi bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan.

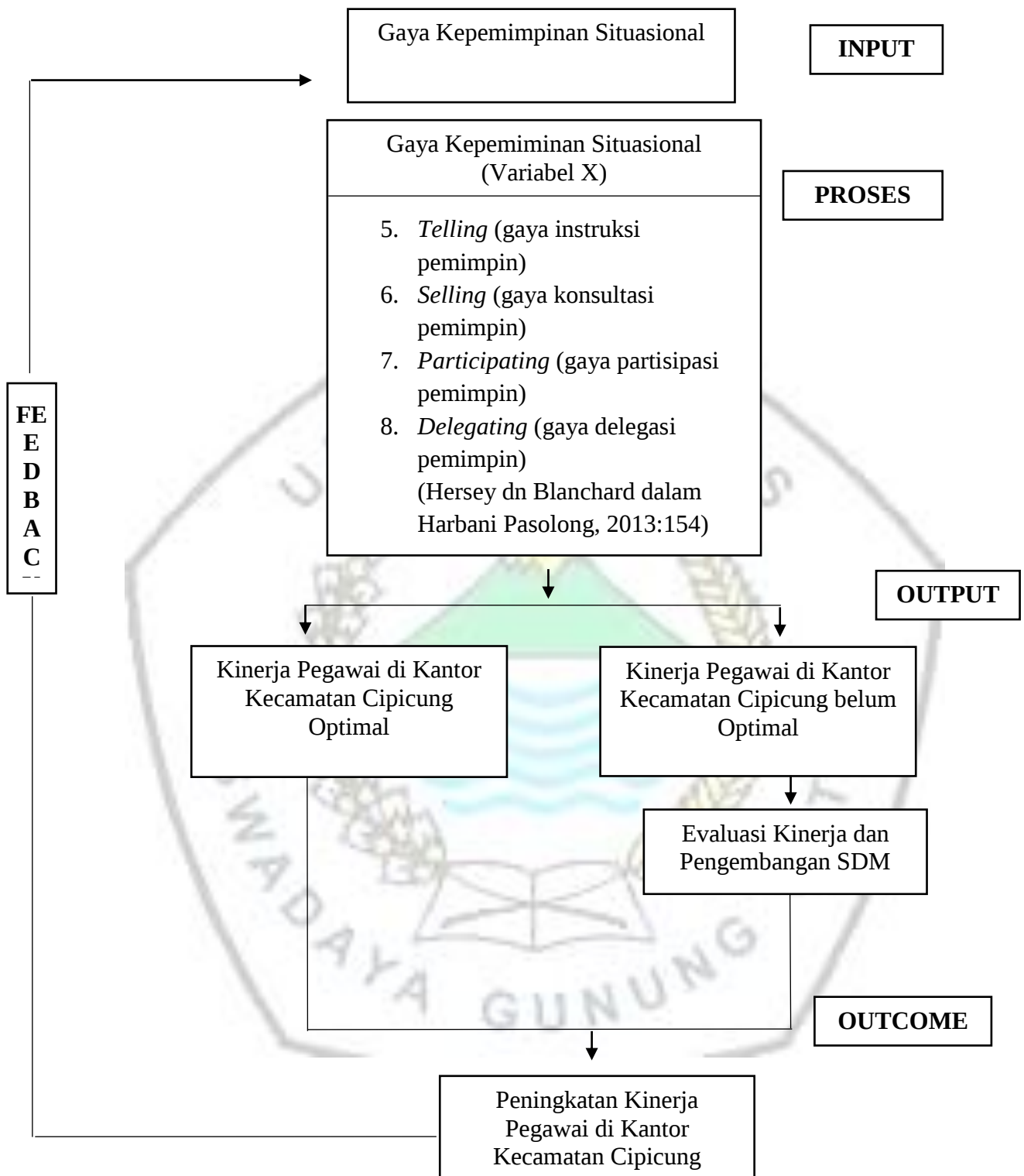
Berdasarkan paradigma penelitian diatas, maka pembuatan model kerangka pemikirannya ialah sebagai berikut :

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai



Gambar 1.1

Paradigma Kerangka Pemikiran



Gambar 1.2

Model Kerangka Pemikiran

1.6.2 Hipotesis

Hipotesis dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya masih diuji atau rangkuman simpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka. Hipotesis juga merupakan proposisi yang akan diuji keberlakuannya atau merupakan suatu jawaban sementara atas pernyataan penelitian. Hipotesis merupakan suatu harapan mengenai peristiwa-peristiwa yang didasarkan pada asumsi generalisasi dari hubungan variabel (Bruce W. Tuckman dalam Singh, 2006).

Diduga ada pengaruh positif serta signifikan antara gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecaata Cipicung Kabupaten Kuningan

Hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut :

H_0 (Hipotesis Nol) : $r_{hitung} \leq r_{table}$ tidak ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan.

H_1 (Hipotesis Alternatif) : $r_{hitung} > r_{table}$ ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan.

1.7 Definisi Operasional dan Oprasionalisasi Variabel

1.7.1 Definisi Operasional

Menurut Hersey dan Blanchard (dalam Miftah Thoha, 2010:63)

Kepemimpinan situasional merupakan kepemimpinan yang didasarkan atas hubungan saling mempengaruhi antara lain sebagai berikut :

1. Tingkat bimbingan dan arahan yang diberikan oleh pemimpin (perilaku tugas)
2. Tingkat dukungan sosioemosional yang diberikan oleh pemimpin (perilaku hubungan)
3. Tingkat kesiapan yang diperlihatkan bawahan dalam menjalankan tugas, fungsi atau tujuan tertentu (kematangan bawahan)

Dimensi yang diukur dalam gaya kepemimpinan situasional menurut Hersey dan Blanchard (dalam Harbani Pasolong, 2013:54) yaitu sebagai berikut :

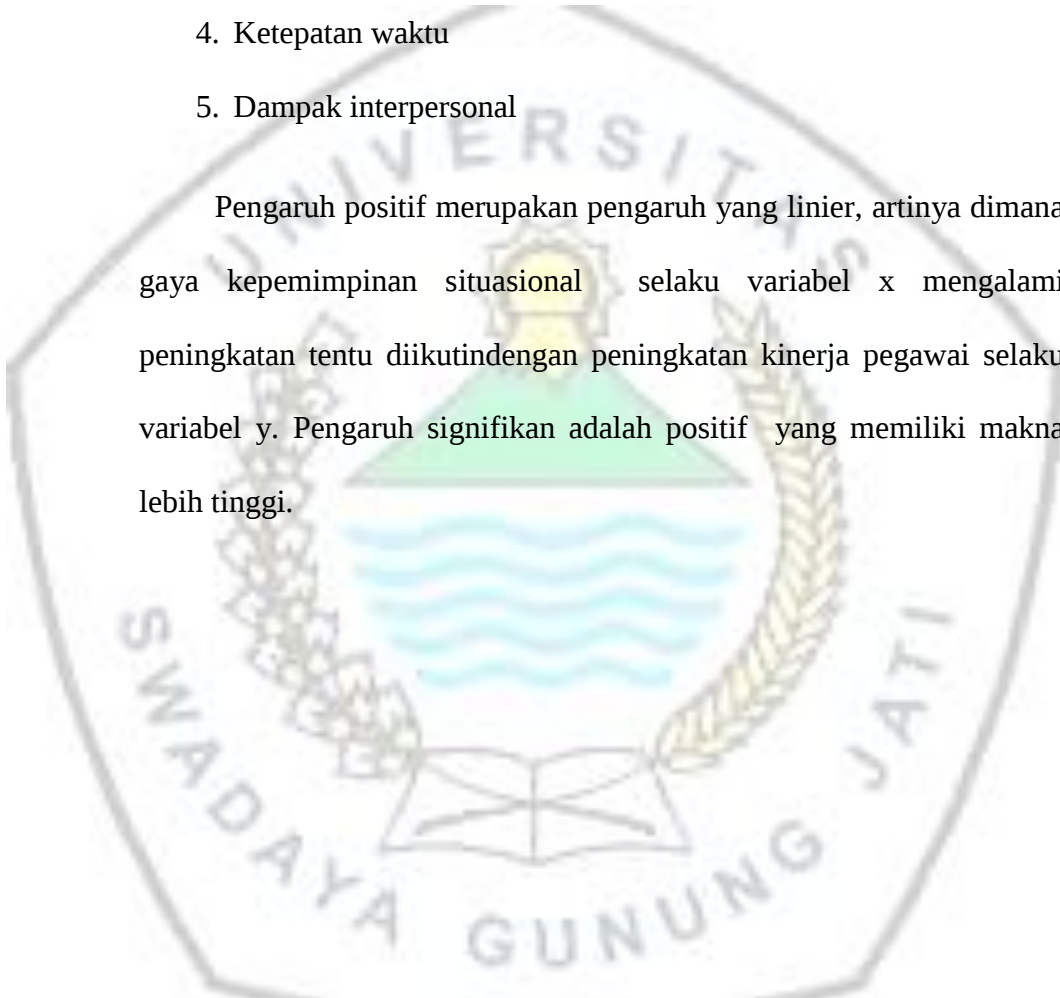
1. *Telling* (gaya intruksi pemimpin)
2. *Selling* (gaya konsultasi pemimpin)
3. *Participating* (gaya partisipasi pemimpin)
4. *Delegating* (gaya delegasi pemimpin)

Menurut Mangkunegara (2020:67) Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Dimensi yang diukur dalam kinerja menurut Mangkunegara (2015:68) yaitu terdiri dari :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Kedisiplinan
4. Ketepatan waktu
5. Dampak interpersonal

Pengaruh positif merupakan pengaruh yang linier, artinya dimana gaya kepemimpinan situasional selaku variabel x mengalami peningkatan tentu diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai selaku variabel y. Pengaruh signifikan adalah positif yang memiliki makna lebih tinggi.



1.7.2 Operasional Variabel

Uraian korelasi variabel-variabel lebih lanjut dapat digambarkan dalam dimensi dan indikator dalam tabel berikut :

Tabel 1.1

Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	No.Item
Kepemimpinan Situasional (Variabel X) Hersey dan Blanchard (dalam Miftah Thoha, 2010:63)	1. <i>Telling</i> (gaya intruksi pemimpin)	1. Memberi perintah kerja dengan jelas 2. Memberikan bimbingan 3. Memberi pengarahan	1,2,3
	2. <i>Selling</i> (gaya konsultasi pemimpin)	1. Memberikan kesempatan berpendapat 2. Menyediakan instruksi bagi bawahan dalam melaksanakan tugas	4,5
	3. <i>Participating</i> (gaya partisipasi pemimpin)	1. Memberikan dorongan motivasi 2. Ikut serta dalam menyelesaikan masalah	6,7,8
	4. <i>Delegating</i> (gaya delegasi pemimpin)	1. Memberikan kebebasan untuk menentukan arah 2. Memberikan tanggung jawab penuh kepada bawahan	9,10,11
Kinerja (Variabel Y) Mangkunegara (2015:68)	1. Kualitas Kinerja	1. Ketepatan hasil kerja 2. Standar mutu pengetahuan dan pelaksanaan pekerjaan	12,13
	2. Kuantitas Kinerja	1. Pencapaian targer 2. Volume hasil kerja	14,15
	3. Kedisiplinan	1. Kehadiran 2. Peraturan organisasi	16,17
	4. Ketepatan Waktu	1. Kecepatan waktu kerja 2. Ketetapan waktu kerja	18,19
	5. Dampak Interpersonal	1. Komunikasi 2. Hubungan Kerja	20,21

1.8 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk memperoleh informasi untuk kegunaan tujuan tertentu. Cara ilmiah sendiri didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yang rasional, empiris dan sistematis.

Sadjana dan Ibrahim dalam Satori dan Komariah (2014:21) memberikan penjelasan tentang pengertian penelitian sebagai suatu kegiatan yang dilakukan secara sistematis untuk mengumpulkan data dengan menggunakan metode dan teknik tertentu dalam mencari jawaban permasalahan.

1.8.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Penelitian menurut Sugiyono (2016:1) berpendapat bahwa :

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian tersebut didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan kegiatan-kegiatan yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.

Penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitian.

Menurut Sugiono (2013:13) berpendapat bahwa :

Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian. Alasan peneliti memilih metode ini dikarenakan ingin mencari hubungan atau pengaruh diantara variabel gaya kepemimpinan situasional dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan.

1.8.2 Populasi dan Teknik Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2013:389) berpendapat bahwa populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan di tarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan pada penelitian ini berjumlah 23 orang.

Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *probability sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono 2017:122).

Tabel 1.2

Jumlah Pegawai Kantor Kecamatan Cipicung Kabupaten**Kuningan**

No	Keterangan	Pegawai
1	ASN dan Honorer	21
Total		21

Sumber : data kepegawaian Kantor Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan

Sampel adalah sebagian dari populasi itu (Sugiyono, 2013:389). Sampel pada penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan. Untuk menentukan jumlah sampel yang diambil, peneliti ini menggunakan Formula Slovin :

Formula Slovin (Riduan dan Sunarto, 2007:65)

$$n = \frac{N}{(N \cdot d^2) + 1}$$

Keterangan :

n = sampel

N = populasi

d = nilai presisi 95% atau sig.0,05

$$n = 21 / \{21(0.05)^2 + 1\}$$

$$n = 21 / 1,05$$

$$n = 20$$

Hasil dari pengolahan data populasi diatas dapat disimpulkan bahwa untuk jumlah sampel pada penelitian ini adalah 21 orang.

1.8.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu langkah strategis dan penting dalam penelitian untuk mengumpulkan data. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data menggunakan teknik survei melalui penyebaran kuesioner. Sugiyono (2013:199) berpendapat bahwa kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis yang digunakan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini peneliti akan langsung terjun agar dapat memperoleh data yang diperlukan dan metode ini memerlukan kontak langsung dengan responden. Penyebaran kuesioner di fokuskan pada pegawai Kantor Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan.

1.8.4 Uji Instrumen Penelitian

1.8.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang telah diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan Korelasi Rank Spearman, dikarenakan disesuaikan dengan

data penelitian yang merupakan data ordinal, rumus koefisien rank spearman adalah sebagai berikut :

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d^2}{2\sqrt{\sum x^2 \cdot \sum y^2}}$$

1.8.4.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur tingkat ketetapan atau keajegan dari sebuah kuesioner yang merupakan indicator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliable (layak) jika cronbach's alpha > 0,06 dan dikatakan tidak reliable jika cronbach's alpha < 0,06. (Ghozali,2012:47).

1.8.5 Teknik Analisis Data

Metode analisis berisi pengujian-pengujian data yang diperoleh dari hasil jawaban responden yang diterima kemudian di analisis dengan menggunakan aplikasi pengolah data SPSS, prosedur analisis dalam penelitian.

1.8.5.1 Analisis Statistik Deskriptif

Data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dibentuk dalam skala pengukuran. Skala pengukuran adalah kesepakatan

yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut jika digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2012:92). Dalam penelitian ini alat pengukuran yang digunakan ialah skala Likert. Untuk analisis data kuantitatif, maka jawaban responden diberi skor sebagai berikut :

Tabel 1.3
Skor Kuesioner

No.	Sikap Responden	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak setuju	2
3	Ragu-Ragu	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : Ghozali, 2012 : 47

Kemudian data dari jawaban tersebut akan menghasilkan data interval. Data primer yang merupakan skala Likert tersebut kemudian dianalisis berdasarkan metode analisis data yang sesuai untuk digunakan pada penelitian ini.

1.8.5.2 Uji Asumsi Klasik

1.8.5.2.1 Uji Linieritas

Sugiyono dan Susanto (2015:323) berpendapat uji linearitas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linier atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dapat dilakukan melalui test of linearity. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada linearity $\leq 0,05$, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

1.8.5.2.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2014:261) menjelaskan analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut : “Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen”.

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji sifat hubungan sebab-akibat antara variabel independen (X) terhadap variabel (Y) yang diformulasikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

(Sugiyono,2014:26)

Keterangan :

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

a = Nilai Konsta.

b = Angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel independen. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun.

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai independen.

1.8.5.2.3 Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan uji hipotesis. Data diperoleh dari hasil pengumpulan data yang telah diproses sesuai dengan jenis data kemudian disajikan dalam bentuk table dan angka metode statistic. Dalam penelitian ini menggunakan Uji T (Parsial).

Ghozali (2012:98) berpendapat uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t sebagai berikut :

1. Jika nilai probabilitas signifikan $> 0,05$, maka hipotesis ditolak.

Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Jika nilai probabilitas signifikan $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Hipotesis diterima mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

1.9 Rencana Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.9.1 Rencana Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang diambil dalam penelitian ini adalah di Kantor Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan, yang berlokasi di Jl. Raya Mekarsari No.134 Cipicung 45592, Kecamatan Cipicung, Kabupaten Kuningan, Jawa Barat.

Adapun alasan pemilihan lokasi penelitian yaitu :

1. Adanya masalah yang perlu dipecahkan
2. Adanya data yang mendukung

1.9.2 Rencana Jadwal Penelitian

Lamanya penelitian adalah selama 4 bulan, terhitung dari bulan Maret 2021 sampai dengan Juni 2021 sampai dengan Juni 2021. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam table berikut.

Tabel 1.4
Jadwal Penelitian

[illegible]