

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi merupakan suatu wadah bagi sejumlah orang untuk berkumpul dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai input untuk kemudian diubah menjadi output baik berupa produk barang maupun jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, serta manusia dan lain sebagainya. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia merupakan elemen yang penting dimana biasa disebut sebagai sumber daya manusia (SDM) (Priyono, 2010, p. 3).

Suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan seorang pimpinannya. Pemimpin bertanggung jawab atas pelaksanaan suatu pekerjaan. Peranan atasan atau pimpinan sangatlah besar bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Dari para pemimpinlah muncul gagasan-gagasan baru dan inovatif dalam pengembangan organisasi. Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa bawahan juga memiliki peran yang tak kalah penting, karena bawahan inilah yang akan menjalankan dan melaksanakan gagasan dair pimpinan yang tertuang dalam setiap keputusan.

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai pembuatan keputusan dan pelaksanaan otoritas (Marwiyah, 2019, p. 1).

Kepemimpinan adalah suatu fungsi yang harus dilaksanakan dalam suatu organisasi, sebab pimpinan yang bertugas mengambil keputusan tentang hal-hal yang harus atau tidak boleh dilakukan oleh organisasi atau kelompok. Karena itu, kepemimpinan sering didefinisikan sebagai pengambilan prakarsa atau keputusan untuk bertindak dalam menghasilkan pola interaksi yang mantap dan diharapkan dapat memecahkan masalah bersama atau mencapai tujuan bersama (Marwiyah, 2019, p. 2).

Seorang pemimpin dapat disebut pemimpin apabila mampu mengambil sebuah keputusan dengan baik. Pemimpin yang mampu menggerakkan anggotanya untuk mencapai tujuan dapat dikategorikan sebagai kepemimpinan yang efektif. Tetapi, efektivitas kepemimpinan tidak hanya ditentukan oleh pemimpin saja, melainkan hasil bersama antara pemimpin dengan yang dipimpin (Soeyitno, 2013, p. 2).

Dalam kepemimpinan dikenal beberapa gaya kepemimpinan. Menurut Robbins dan Coulter (2002), gaya kepemimpinan dibagi menjadi tiga yaitu gaya kepemimpinan autokratis, gaya kepemimpinan demokratis atau partisipatif dan gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* (kendali bebas). Gaya kepemimpinan autokratis yaitu gaya seorang pemimpin yang cenderung memusatkan kekuasaan kepada dirinya sendiri, membuat keputusan secara sepihak, dan meminimalisasi partisipasi karyawan. Kelemahan dari gaya

kepemimpinan autokratis membuat gaya kepemimpinan ini kurang cocok diterapkan dalam sebuah organisasi, dimana pemimpin kurang memperhatikan bawahan dan komunikasi hanya satu arah yaitu dari atas ke bawah, sehingga akan cenderung terjadi miskomunikasi antara bawahan dengan pimpinan (Badu, 2017, p. 34).

Gaya kepemimpinan yang memberikan kewenangan secara luas dan adil merupakan gaya kepemimpinan demokratis atau partisipatif. Gaya ini menuntun seorang pemimpin untuk melibatkan anggota sebagai tim yang utuh dalam menyelesaikan perkara yang dihadapi. Para bawahan berperan besar dalam gaya kepemimpinan partisipatif, dimana seorang pimpinan hanya memberitahu target yang ingin dicapai serta pencapaiannya, dan anggotalah yang menentukan. Dalam gaya kepemimpinan ini, seorang pemimpin lebih memperhatikan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, setiap kebijakan diberikan pada kelompok diskusi dan pemimpin hanya membantu dalam pengambilan keputusan, dan kelompok membahas tentang kegiatan yang akan dilakukan, mempersiapkan tujuan, dan bila perlu pimpinan memberikan saran terkait petunjuk teknis pelaksanaan dengan langkah-langkah alternatif yang dapat dipilih, sehingga atasan dan bawahan sama-sama berperan besar dalam mencapai tujuan organisasi (Badu, 2017, p. 36).

Gaya kepemimpinan *Laissez Faire* (kendali bebas) mendeskripsikan pemimpin yang secara keseluruhan memberikan karyawannya atau kelompok kebebasan dalam pembuatan keputusan dan menyelesaikan pekerjaan menurut cara yang menurut karyawannya paling sesuai (Robbins dan Coulter, 2002, 0. 460). Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin sama sekali tidak berpartisipasi dalam penentuan tugas, pemimpin cenderung membiarkan bawahannya untuk mengatur dirinya sendiri dan pemimpin hanya menentukan kebijaksanaan dan tujuan umum, sehingga peranan seorang pemimpin dalam gaya kepemimpinan ini sangatlah kecil (Badu, 2017, p. 37).

Berdasarkan penjelasan tipe kepemimpinan menurut Robbins dan Coulter (2002) diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis atau partisipatif merupakan gaya kepemimpinan yang cocok dan sesuai untuk diterapkan dalam suatu organisasi. Karena dalam gaya kepemimpinan partisipatif seorang pimpinan dan bawahan memiliki peran yang sama-sama besar dalam pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin juga melibatkan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan terkait pemecahan masalah, sehingga keputusan yang didapat bukan hanya sepihak saja.

Gaya kepemimpinan ditingkat nasional dapat dideskripsikan melalui gaya kepemimpinan ke tujuh presiden Indonesia yang memiliki karakter dan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Gaya kepemimpinan ke tujuh presiden Indonesia tersebut dapat dipetakan sebagai berikut:

Tabel 1
Presiden dan Gaya Kepemimpinannya

No.	Nama Presiden	Karakteristik Kepemimpinan	Gaya Kepemimpinan
1.	Dr. Ir. H. Soekarno (1945-1967)	Berani, tegas, cerdas, kharismatik, bijaksana dan berkepala dingin, ceroboh, sangat percaya diri dan tidak mau kalah dengan lain.	Gaya kepemimpinan partisipatif, demokratis dan juga kendali bebas yang berorientasi pada moral, fanatik, dan etika ideologi mendasari negara dan partai.
2.	Jendral TNI H.M. Soeharto (1967-1998)	Berwibawa, mahir dalam strategi, pandai menggunakan kesempatan, dan tidak banyak bicara	Gaya kepemimpinan otoriter menindak tegas unjuk rasa dan demonstrasi dan sedikit demokrasi dimana beliau pernah merangkul berbagai ormas pada tahun 1965 bertepatan dengan peristiwa G30SPKI
3.	Prof. Dr. Ing. B. J. Habibie (1998-1999)	Spontanitas, sabar, sangat detailis, suka ujicoba, pengambilan keputusan yang masih labil	Gaya kepemimpinan demokratis atau partisipatif dan kendali bebas

Lanjutan dari Tabel 1

4.	K. H. Abdurahman Wahid (1999-2001)	Sederhana, humanis, kurang disiplin terhadap waktu, cerdas, dan agamis.	Gaya kepemimpinan yang responsif dengan kebebasan yang terlalu berlebihan, itu artinya beliau memiliki tipe kepemimpinan kendali bebas, namun juga demokratis
5.	Megawati Soekarnoputri (2001-2004)	Sangat lama dalam pengambilan keputusan, pribadi yang tertutup, emosional.	Gaya kepemimpinan yang cukup demokratis atau partisipatif
6.	Susilo Bambang Yudhoyono (2004-2009, 2009-2014)	Ramah, cerdas, santun, penuh dengan pemikiran, dianggap peragu.	Gaya kepemimpinan demokratis atau partisipatif dengan terjaganya stabilitas politik dan kehidupan demokrasi yang berkembang.
7.	Ir. H. Joko Widodo (2014-2019)	Pro rakyat kecil, sangat tegas, konsisten, cenderung lambat, tidak pandang bulu dan sulit ditebak.	Gaya kepemimpinan demokratis dan partisipatif

Sumber : Hasan Supriadi, Syahla Shafa, 2022

Dari ketujuh Presiden Indonesia tersebut diatas tampak nyata 6 diantaranya terdapat unsur kepemimpinan partisipatif. Seorang pemimpin tidak mungkin hanya menerapkan 1 gaya kepemimpinan, namun demikian gaya kepemimpinan partisipatif selalu ada pada sosok seorang pemimpin. Oleh karena itu peneliti mengambil gaya ini sebagai variabel yang menarik untuk diteliti.

Pemerintah Provinsi Jawa Timur dengan dipimpin oleh seorang gubernur memiliki visi yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan seorang gubernur yang saat ini menjabat ialah gaya kepemimpinan demokratis dimana visinya adalah terwujudnya masyarakat Jawa Timur yang adil, sejahtera, unggul dan berakhlak dengan tata kelola pemerintahan yang partisipatoris inklusif melalui kerja sama dan semangat gotong royong. Kepemimpinan gubernur Jawa Timur dengan gaya kepemimpinan partisipatif dinilai berhasil. Hal tersebut dibuktikan dengan prestasi yang diraih oleh Pemerintah Provinsi Jawa Timur yaitu Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dengan predikat A. Dimana, nilai SAKIP Pemprov Jatim tahun 2020 sebesar 82,38 % sedangkan pada tahun 2019 sebesar 81,71%. Selain itu, untuk capaian Kinerja Reformasi Birokrasi Pemprov Jatim berhasil meraih predikat B dengan nilai indeks capaian sebesar 76,38%. Predikat ini telah diraih Pemprov Jatim selama empat tahun berturut-turut sejak tahun 2017 hingga 2020 (*Pemprov Jatim Raih Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Predikat A | Kanalsatu.Com, n.d.*).

Pemerintahan ditingkat Kabupaten/Kota khususnya di Kota Probolinggo, dipimpin oleh Wali Kota dan Wakil Wali Kota memiliki visi yaitu membangun bersama rakyat untuk Kota Probolinggo yang lebih baik, berkeadilan, sejahtera, transparan, aman, dan berkelanjutan. Dari visi tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan Pemerintah Kota Probolinggo ialah demokratis atau partisipatif, dimana pemerintah menjunjung tinggi asas-asas demokrasi. Kepemimpinan Walikota dan Wakil Wali Kota Probolinggo selama dua tahun telah melaksanakan visi dan misinya dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan adanya giat refleksi dua tahun kepemimpinan Wali Kota Probolinggo Habib Hadi Zainal Abidin bersama para Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang digelar secara virtual di Kantor Pemkot Probolinggo. Keberhasilan itu tidak lepas dari kinerja para OPD serta dukungan dari masyarakat Kota Probolinggo. Salah satu keberhasilan yang dicapai yaitu di bidang pendidikan dan kesehatan (*Refleksi 2 Tahun Kepemimpinan Wali Kota Probolinggo, Seperti Apa? / Bangsa Online - Cepat, Lugas Dan Akurat, n.d.*).

Kurangnya peranan seorang pemimpin dalam mengarahkan karyawan akan mengakibatkan hasil pencapaian kerja pegawai terkesan kurang baik dan tidak terstruktur, memberikan pelatihan terhadap beberapa pekerjaan yang membutuhkan ketelitian juga masih kurang mendapatkan perhatian dari pimpinan. Pemimpin sebaiknya dapat mendukung pekerjaan para pegawainya sehingga pegawai merasa bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya,

menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan pada pegawai, sehingga tidak akan menyebabkan tingkat kinerja karyawan rendah.

Pemikiran awal yang muncul ketika membicarakan kinerja ialah hasil dari suatu pekerjaan atau sering disebut output. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan karyawan secara keseluruhan selama di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah dirancang oleh suatu organisasi (Lutup, 2018).

Dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dinyatakan bahwa untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan Aparatur Sipil Negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dalam suatu instansi pemerintah. Dengan adanya peraturan pemerintah tersebut jelas bahwa kinerja pegawai yang efektif dan kompeten dalam lingkup pemerintahan memiliki aspek hukum yang jelas. Pencapaian kinerja pegawai sangat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya pada sebuah organisasi. Hal tersebut juga akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai, karena pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik akan memberikan kepuasan kerja bagi pegawai terkait. Pemerintah Kota Probolinggo untuk mengoptimalkan peran dan hakekat Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan tugas dan fungsi dengan mengacu pada 3 urusan, yakni menjalankan sebagian

urusan penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan dan pembinaan masyarakat. Sedangkan, pelimpahan wewenang yang terkait dengan menjalankan sebagian urusan penyelenggaraan pemerintahan diatur dalam Peraturan Walikota Nomor 224 Tahun 2019 tentang Pelimpahan Sebagian Wewenang Walikota kepada Camat.

Kantor Kecamatan Kademangan merupakan salah satu instansi pemerintah dari lima kecamatan yang ada di Kota Probolinggo. Dalam rangka melaksanakan tugas pokok dan fungsi perlu adanya dukungan sumber daya manusia yang memadai baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Aparatur yang mendukung pelaksanaan tupoksi di Kantor Kecamatan Kademangan berjumlah sebanyak 108 orang dengan status kepegawaian yang beragam dengan rincian Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 70 dan Pegawai Tidak Tetap (PTT) sebanyak 38. Kedudukan Kecamatan Kademangan dalam sistem Pemerintahan Kota Probolinggo adalah salah satu unsur daerah yang merupakan unsur teknis di bidang Pemerintahan Umum.

Kecamatan Kademangan telah membuat Perjanjian Kinerja Tahun 2019 sesuai dengan kedudukan, tugas dan fungsi yang ada. Penetapan kinerja ini merupakan tolak ukur evaluasi akuntabilitas kinerja pada akhir 2019. Perjanjian kinerja Kecamatan Kademangan Tahun 2019 disusun berdasarkan pada Rencana Kinerja Tahun 2019 yang telah ditetapkan. Gambaran terkait sasaran dan indikator kinerja serta target Kecamatan Kademangan Tahun 2019 adalah sebagai berikut.

Tabel 2
Perjanjian Kinerja

No.	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja	Target Kinerja
1.	Indeks Kepuasan Masyarakat	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik Pemerintahan di Kecamatan Kademangan	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	84,75
			Nilai Tata Kelola Penyelenggaraan Pemerintahan Kecamatan Kademangan dan Kelurahan	210

Perjanjian kinerja Kecamatan Kademangan bertujuan untuk mengukur pencapaian kinerja untuk menilai keberhasilan atau kegagalan atas pelaksanaan suatu kegiatan dan program yang telah ditetapkan dalam perencanaan strategis. Dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Kecamatan Kademangan, pengukuran kinerja didasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja. Capaian kinerja untuk masing-masing indikator kinerja tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 3
Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja

Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Capaian (%)
Indeks Kepuasan Masyarakat	84,75	85,45	100,83
Nilai Tata Kelola Penyelenggaraan Pemerintahan Kecamatan dan Kelurahan	210	276	131,42

Tabel 4
Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2019 dengan Tahun 2018

Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	
		2019	2018
Indeks Kepuasan Masyarakat	84,75	85,45	84,75
Nilai Tata Kelola Penyelenggaraan Pemerintahan Kecamatan dan Kelurahan	210	276	224

Berdasarkan tabel yang tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja pada perjanjian kinerja Kecamatan Kademangan tahun 2019 telah mencapai target bahkan melebihi target yang telah ditentukan. Perbandingan realisasi kinerja juga meningkat dari tahun 2018 ke tahun 2019. Hal ini menunjukkan bahwa Kecamatan Kademangan dapat menyelenggarakan pemerintahannya dengan baik dari tahun ke tahun.

Penelitian terdahulu yang menganalisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan partisipatif terhadap variabel kinerja karyawan adalah salah satunya yang dilakukan oleh Pribadi Darmawan Insan dan Ahyar Yuniawan dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Keperawatan RSUD Tugurejo Semarang)”. Penelitian ini diterbitkan pada tahun 2016. Berdasarkan hasil perhitungan dalam penelitian ini, maka diperoleh nilai t hitung untuk gaya kepemimpinan partisipatif adalah 0,281 dengan hasil signifikansi sebesar $0,780 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Insan, 2016).

Penelitian terdahulu lainnya yang sama ialah penelitian yang dilakukan oleh H. Muhammad Ali, dkk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Mataram. Hal ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang artinya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Mataram. Pengaruh kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Mataram sebesar 20,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor yang lain (Ali et al., 2016).

Selain penelitian terdahulu yang tersebut diatas, berikut ini juga merupakan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan ialah penelitian yang dilakukan oleh Armi Yuneti, dkk. Penelitian yang berjudul “Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi terhadap Kinerja Guru” ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi berganda. Hasil penelitian melalui perhitungan regresi, diperoleh harga F hitung sebesar 9.246, sedangkan harga F tabel 5% pada db (53-2) sebesar 4.11 dan harga F tabel 1% pada db (53-2) sebesar 7.35, jadi hubungan antara kepemimpinan partisipatif dan komunikasi kepala sekolah secara bersama-sama dengan kinerja guru, yaitu signifikan. Dengan kata lain, hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan partisipatif dan komunikasi kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Yuneti, 2019).

Berdasarkan pemaparan tentang gaya kepemimpinan partisipatif yang tersebut diatas, peneliti memberikan kesimpulan awal bahwa gaya kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan yang cocok dan sesuai untuk diterapkan dalam suatu organisasi. Hal tersebut didukung oleh keberhasilan para pemimpin yang memiliki dan menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif dalam kepemimpinannya. Dan berdasarkan indikator kinerja karyawan Kantor Kecamatan Kademangan yang dipaparkan sebelumnya, diketahui bahwa kinerja karyawan telah mencapai target yang telah ditentukan. Oleh sebab itu, peneliti ingin meneliti pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Dengan demikian, peneliti merumuskan penelitian dengan judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo**”.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, pada penelitian ini rumusan masalah yang akan dikaji adalah “Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo?”

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi pihak lain yang terkait dengan masalah yang akan diangkat untuk diteliti lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan akan memberi sumbangan pemikiran dan sebagai bahan evaluasi yang selanjutnya dapat menjadi sebuah bahan

pertimbangan dalam memecahkan masalah dan pengambilan keputusan bagi pihak Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo.

E. Sistematika Penulisan

Untuk dapat memahami lebih jelas laporan penelitian ini, maka perlu dikemukakan sistematika yang merupakan kerangka dan pedoman penulisan skripsi. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut :

1. Bagian Awal Skripsi

Bagian awal memuat halaman sampul depan, motto, halaman persembahan, halaman pernyataan operasionalitas skripsi, halaman ringkasan/*summary*, halaman kata pengantar, halaman daftar isi, halaman daftar table, halaman daftar bagan/gambar, halaman daftar lampiran.

2. Bagian Utama Skripsi

Bagian Utama Skripsi terbagi atas bab dan sub bab yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab tinjauan pustaka ini meliputi:

- A. Telaah penelitian yang berisi tentang hasil-hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

- B. Perbedaan dengan penelitian terdahulu yang mendeskripsikan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu.
- C. Kerangka dasar teoritik yang berisi tentang pembahasan pengertian Administrasi, Organisasi dan Manajemen, Hubungan Administrasi, Organisasi dan Manajemen, Kepemimpinan, Teori-Teori Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Kinerja Pegawai, Indikator – Indikator Kinerja Pegawai, dan Hubungan Gaya Kepemimpinan Partisipatif dengan Kinerja Pegawai.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini penulis mengemukakan tentang metode penelitian yang digunakan penulis dalam skripsi ini. Agar sistematis, bab metode penelitian meliputi :

- A. Jenis Penelitian dan Lokasi Penelitian
- B. Analisa Kebutuhan yang meliputi populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional variabel, skala pengukuran dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari gambaran hasil penelitian dan analisa. Agar tersusun dengan baik diklasifikasikan ke dalam :

- A. Hasil penelitian
- B. Pembahasan

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran dari seluruh rangkaian penelitian yang telah dilakukan. Kesimpulan dapat dikemukakan masalah yang ada pada penelitian serta hasil dari penyelesaian penelitian yang bersifat analisis deskriptif. Sedangkan saran berisi sebuah solusi untuk mengatasi masalah dan kelemahan yang ada.

3. Bagian Akhir Skripsi

Bagian akhir dari skripsi ini yaitu berisi tentang daftar pustaka dan daftar lampiran.