

SKRIPSI

UPAYA PIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR UPTD PERHUBUNGAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KECAMATAN MANDAU PINGGIR – DURI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-
syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Publik
Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial



Disusun Oleh

OKTAVIA YENI DWI PUTRINIM. 10975008144

PROGRAM S1

**JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA FAKULTAS EKONOMI
DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
PEKANBARU**

RIAU

2013

ABSTRAK

*Skripsi ini berjudul **Upaya Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau-Pinggir**. Penelitian ini dilatarbelakangi kondisi di mana berhasil memimpin dalam melaksanakan peranannya, dalam mengerakkan bawahannya. Hal ini terlihat dari dapatnya sebuah penghargaan adatangal 17 September 2009 sebagai pelayanan yang terbaik tingkat nasional dalam pelaksanaan pengujian, selain itu kantor ini juga seringnya mendapat penghargaan UPTD yang mempunyai lingkungan bersih tingkat Kabupaten Bengkalis. Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah Untuk mengetahui upaya - upaya apa saja yang dilakukan pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau-Pinggir. Bentuk atau metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan analisis kualitatif. Sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan melalui metode wawancara, Kuesioner dan pengamatan langsung. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa Upaya pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau-Pinggir sudah berjalan dengan baik.*

Key words : Kesadaran Pegawai, Kondusifitas Organisasi, Pemberdayaan Pegawai, Pelopor Perubahan, dan Pengembangan Diri.

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PERSEMBAHAN

ABSTRAK i

KATA PENGANTAR ii

DAFTAR ISI iv

DAFTAR TABEL viii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 9

1.3 Tujuan Penelitian 9

1.4 Manfaat Penelitian 10

1.5 Sistematika Penelitian 10

BAB II TELAAH PUSTAKA

2.1	Kepemimpinan	12
2.2	PerananKepemimpinan	17
2.3	Gaya Kepemimpinan	24
2.4	PengertianKinerja	27
2.5	KualitasKerja	29
2.6	IndikatorKinerjaPegawai	31
2.7	PengertianPegawai	32
2.8	KonsepOperasional	36
2.9	KerangkaBerpikir	36
2.10	Hipotesis	37

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1	Lokasi Dan WaktuPenelitian	38
3.2	Jenis Dan Sumber Data	38
3.3	Populasi Dan Sampel	39
3.4	MetodePengumpulan Data	41
3.5	Analisis Data	42

BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1	SejarahSingkat	UPTD
	PerhubunganKomunikasidanInformatikaKecamatan Mandau- Pinggir	
	43

4.2	Diskripsi Umum Tentang Ruang Lingkup Penelitian	45
4.3	Tugas Pokok Dan Fungsi UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau- Pinggir	46
4.4	Dasar Hukum UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau- Pinggir.....	49
4.5	Uraian Tugas Bagian	50
4.6	Struktur Organisasi Unit Tempat Kerja Penelitian	57

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1	Identitas Responden	58
5.1.1	Tingkat Pendidikan Responden	58
5.1.2	Tingkat Umur Responden.....	59
5.1.3	Tingkat Jenis Kelamin Responden	60
5.2	Kesadaran Pegawai	61
5.3	Kondusifitas Organisasi	69
5.4	Pemberdayaan Pegawai.....	77
5.5	Pelopor Perubahan	84
5.6	Pengembangan Diri	90

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan 96

6.2 Saran 97

DAFTAR PUSTAKA 99

BIOGRAFI

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	1.1	Data	Penghargaan	Kantor	UPTD	
		PerhubunganKomunikasidanInformatikaKecamatan				Mandau- Pinggir .. 6
Tabel1.2	Data	Absensi	Tingkat	KehadiranPegawai	UPTD	
		PerhubunganKomunikasidanInformatikaKecamatan				Mandau- Pinggir... 7
Tabel	2.1	SanksidanPelanggaran	disiplinKerja	Pada	Kantor	UPTD
		PerhubunganKomunikasidanInformatikaKecamatan				Mandau- Pinggir.. 35
Tabel3.1	Data		PopulasiJumlahPegawai		UPTD	
		PerhubunganKomunikasidanInformatikaKecamatan				Mandau- Pinggir. 39
Tabel	3.2	Data	SampelJumlahPegawai		UPTD	
		PerhubunganKomunikasidanInformatikaKecamatan				Mandau- Pinggir . 40
Tabel5.1			JumlahResponden	Pada	UPTD	
		PerhubunganKomunikasidanInformatikaKecamatan				Mandau- PinggirBerdasarkan Tingkat Pendidikan 59
Tabel5.2			JumlahResponden	Pada	UPTD	
		PerhubunganKomunikasidanInformatikaKecamatan				Mandau- PinggirBerdasarkan Tingkat Umur..... 60
Tabel5.3			JumlahResponden	Pada	UPTD	
		PerhubunganKomunikasidanInformatikaKecamatan				Mandau- PinggirJenisKelamin..... 61
Tabel 5.4	Distribusi	Frekuensi	Tanggapan	Responden	Tentang	Pelaksanaan Usaha yang dilakukandalammelaksanakan tugas Padakantor UPTD PerhubunganKomunikasidanInformatika Kecamatan Mandau- Pinggir 61
Tabel						5.5
		Distribusi	Frekuensitanggapan	Respondententang	kesesuaian	denganjadwal kerja yang adapadakantor UPTD PerhubunganKomunikasidanInformatikaKecamatan Mandau- Pinggir .. 63
Tabel 5.6	Distribusi	Frekuensitanggapan	Respondententang	sanksi	yang	diberikanpimpinankepadapegawaijikakedapatantidakdisiplindalammenjal

	ankantugaspadakantor	UPTD
	PerhubunganKomunikasidanInformatikaKecamatan Mandau- Pinggir..	64
Tabel 5.7	DistribusiFrekuensitanggapanRespondententangtugas yang diberikanpimpinankepadapegawaidengankesesuaianprosedur yang adapadakantor UPTD PerhubunganKomunikasidanInformatikaKecamatan Mandau- Pinggir.	65
Tabel		5.8
	DistribusiFrekuensitanggapanrespondententangkeprofesionalanpegawaidalammelaksanakan	
Tabel5.9	RekapitulasiTentangKesadaranPegawai di Kantor UPTD PerhubunganKomunikasidanInformatikaKecamatan Mandau- Pinggir..	68
Tabel		5.10
	DistribusiFrekuensitanggapanrespondententangcaraberkomunikasipimpinandenganpegawai	
Tabel 5.11	DistribusiFrekuensitanggapanrespondententangperintahpimpinan, apakahsudahditerimadenganbaikolehpegawaipadakantorUPTD PerhubunganKomunikasidanInformatika Kecamatan Mandau- Pinggir	71
Tabel 5.12	DistribusiFrekuensitanggapanrespondententangpengarahandanpembinaan yang diberikanpimpinankepadapegawaidalammelaksanakan tugas, apakahsudahdapatdijalankandenganbaikpadakantorUPTD PerhubunganKomunikasidanInformatikaKecamatan Mandau- Pinggir..	72
Tabel 5.13	DistribusiFrekuensitanggapanrespondententangpermasalahanpegawai yang tidakmelaporkankondisilapangan, apakahsudahditindaklanjuti denganbaikoleh pimpinan padakantorUPTD PerhubunganKomunikasidanInformatikaKecamatan Mandau- Pinggir.	73
Tabel 5.14	DistribusiFrekuensitanggapanrespondententangpengarahan yang diberikanpimpinan, apakahsudahmampumenciptakansuasana yang kondusifpadakantorUPTD PerhubunganKomunikasidanInformatikaKecamatan Mandau- Pinggir..	74
Tabel 5.15	RekapitulasiTentangKondusifitasOrganisasi di Kantor UPTD PerhubunganKomunikasidanInformatika Kecamatan Mandau- Pinggir	76

Tabel 5.16	Distribusi Frekuensi tanggapan respondent tentang pelatihan dan seminar yang dianjurkan oleh pimpinan kepada pegawai, apakah sudah berjalan baik pada kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau- Pinggir..	77
Tabel 5.17	Distribusi Frekuensi tanggapan respondent tentang pendidikan dan pelatihan yang diadakan, apakah mampu meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan perubahan kearah lebih baik pada kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau- Pinggir	78
Tabel 5.18	Distribusi Frekuensi tanggapan respondent tentang pegawai yang belum mampu mengikuti pelatihan dan pendidikan, apakah sudah dapat melaksanakan tugas dengan baik pada kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau- Pinggir..	80
Tabel	Distribusi Frekuensi tanggapan responden kesesuaian pendidikan dan pelatihan dengan tuntutan bi Kecamatan Mandau- Pinggir	81
Tabel 5.20	Distribusi Frekuensi tanggapan respondent tentang motivasi kerja, berupa insentif dan jaminan kesehatan yang mempengaruhi produktivitas kerja, apakah sudah dilakukan dengan baik pada kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau- Pinggir.	82
Tabel 5.21	Rekapitulasi Tentang pemberdayaan pegawai di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau- Pinggir	83
Tabel 5.22	Distribusi Frekuensi tanggapan respondent tentang pimpinan, apakah telah membawaperubahan kearah yang lebih baik pada kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau- Pinggir	84
Tabel 5.23	Distribusi Frekuensi tanggapan respondent tentang perubahan situasi organisasi pada kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau- Pinggir	85
Tabel 5.24	Distribusi Frekuensi tanggapan respondent tentang proses system kerja, apakah sudah baik dan kesesuaian dengan kerja yang ada pada kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau- Pinggir.	86

Tabel	Distribusi Frekuensi tanggapan respondent tentang pegawai hambatan dalam melaksanakan perubahan system kerja yang ada, apakah diatas dengan baik oleh pimpinan pada kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau- Pinggir.	5.25
Tabel 5.26	Distribusi Frekuensi tanggapan respondent tentang perubahan yang dilakukan oleh pimpinan pada kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau- Pinggir.	88
Tabel 5.27	Rekapitulasi Tentang pelopor perubahan di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau- Pinggir	89
Tabel 5.28	Distribusi Frekuensi tanggapan respondent tentang pengembangan diri, apakah sudah dilakukan dengan baik pada kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau- Pinggir.	90
Tabel	Distribusi Frekuensi tanggapan respondent tentang kesempatan untuk menyampaikannya aspirasi dan pendapat pada kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau- Pinggir.	5.29 91
Tabel	Distribusi Frekuensi tanggapan respondent tentang kesesuaian pengembangan diri dengan prosedur dan ketetapan yang ada pada kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau- Pinggir.	5.30 92
Tabel	Distribusi Frekuensi tanggapan respondent tentang hambatan dalam pengembangan diri, apakah	5.31
Tabel	Distribusi Frekuensi tanggapan respondent tentang hambatan dalam pengembangan diri pada kantor	5.32
Tabel 5.33	Rekapitulasi Tentang pelopor perubahan di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau- Pinggir	95

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Zaman modern saat ini, manusia tidak lagi dianggap sebagai faktor produksi, tetapi lebih dianggap sebagai asset organisasi yang penting. Keefektifan dan keunggulan organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Secara teoritis, kualitas SDM dalam suatu organisasi yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini akan dapat tercipta dalam suatu lingkungan kerja yang kondusif, yang antara lain dipengaruhi oleh tipe kepemimpinan yang tepat. Kepemimpinan sangat dibutuhkan oleh manusia, karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan - kelebihan yang tertentu yang ada pada manusia. Disinilah timbul kebutuhan akan pemimpin dan kepemimpinan.

Dalam setiap instansi pemerintahan atau organisasi peran seorang pemimpin sangat penting artinya, hal ini dikarenakan seorang pemimpin adalah otak organisasi, pemimpin organisasi selalu membuat keputusan yang berorientasi pada suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak organisasi tersebut. Untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien diperlukan kerjasama yang produktif dalam suatu instansi. Dalam hal ini pegawai dan pimpinan dituntut untuk dapat melaksanakan kerjasama yang baik untuk tercapainya tujuan yang diharapkan.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Jika seseorang berusaha untuk mempengaruhi perilaku individu yang

lain, maka orang tersebut perlu melakukan praktek model kepemimpinan. Model kepemimpinan merupakan norma yang digunakan seseorang pada saat mencoba mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan. Untuk mempengaruhi dan memperbaiki kelompok dan budayanya.

Peran kepemimpinan sebagai sisi penting dari tema kepemimpinan yang senantiasa menarik untuk dibicarakan. Tanpa kepemimpinan yang efektif suatu organisasi tidak akan pernah mampu mengaktualisasikan potensi menjadi prestasi. Kepemimpinan seharusnya dianggap sebagai suatu peluang untuk memberikan manfaat bagi banyak pihak dan bukan dianggap sebagai komoditi atau *property* untuk mengambil keuntungan diri sendiri melalui pemaafaatan pihak lain..Kejernihan presepsi ini sangat diperlukan sebagai suatu kekuatan bagi seorang pemimpin untuk memahami, memiliki dan menerapkan secara kombinatif faktor penentu keberhasilan dalam pencapain tujuan organisasi.

Disisi lain untuk mengetahui apa yang dipikirkan pegawai mengenai instansi, seorang pimpinan dalam instansi perlu mengadakan komunikasi yang aktif dengan para pegawainya. Sikap pemimpin akan menentukan perkembangan tim dalam organisasi instansi serta perkembangan yang dicapai yang pada akhirnya akan mempengaruhi pencapaian produktifitas kerja pegawai. Keahlian mengembangkan tim oleh seorang pimpinan merupakan kunci sukses keberhasilan instansi.

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan suatu instansi oleh seorang pegawai akan sangat membutuhkan adanya dorongan semangat dan motivasi dari pemimpin mereka. Hal ini dikarenakan hampir setiap tindakan dan kebijakan yang diambil dan dilakukan oleh pemimpin mempunyai dampak yang positif bagi bawahan yang dipimpinnya. Seorang pemimpin harus dapat memotivasi bawahannya sedemikian rupa sehingga dalam melaksanakan tugasnya, pegawai akan memiliki kinerja yang tinggi dan diharapkan mampu membuahkan hasil yang memuaskan baik bagi instansi maupun pegawai itu sendiri.

Di dalam pasal 1 undang- undang No. 43 tahun 1999 pada ayat 1 disebutkan pegawai negeri adalah setiap warga Negara Indonesia yang telah memenuhi syarat yang telah di angkat pejabat yang berwenang yang disertai tugas Negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundangan- undangan yang berlaku. Pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintahan, pembangunan. Pegawai harus netral dan tidak memihak terhadap salah satu golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Sebagaimana yang dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010, Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 7 Ayat. Sebagaimana juga terlihat sepanjang sejarah maka kedudukan dan peranan pegawai negeri adalah penting, karena pegawai negeri adalah unsur

aparatur Negara untuk menyelenggarakan pemerintah dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional (*Faisal, 2003 : 34*).

Dengan demikian pegawai negeri selaku Aparatur, abdi Negara, abdi masyarakat harus menyadari betul fungsi dan kedudukannya sebagai penggerak dan pelaksana dalam kegiatan pemerintah untuk mencapai keberhasilan pembangunan. Keberhasilan tersebut sangat dipengaruhi pula oleh peran kepemimpinan, karena pemimpin yang bijaksana dan menjalin komunikasi yang baik akan mendorong pegawai untuk bertanggung jawab kepada tugasnya yang telah dibebankan.

Karena itulah peran kepemimpinan sangat diperlukan dalam organisasi atau instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Jadi disini sangat terlihat begitu pentingnya peran kepemimpinan. Begitu juga yang dilaksanakan pada Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau. bahwasanya peran kepemimpinan yang bersifat baik atau positif dapat memberikan kontribusi yang besar dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau.

Sebagai unsur pelaksana urusan Pemerintah dibidang Perhubungan Komunikasi Dan Informatika, UPTD ini mempunyai tugas melaksanakan kegiatan dibidang perhubungan darat meliputi pembinaan, bimbingan, penyuluhan dan pelatihan di bidang perhubungan, komunikasi dan informatika. Hal ini berdasarkan pada Peraturan Bupati Bengkalis Nomor 21 Tahun 2005 “Tentang Pembentukan Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Perhubungan Kecamatan Mandau”.

UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau – Pinggir Kabupaten Bengkalis bertekad untuk mewujudkan terciptanya tatanan transportasi yang semakin berkualitas antara lain dengan menata sistem transportasi di Kota Duri sebagai daerah kecamatan yang sangat luas yang termasuk kedalam daerah Kabupaten Bengkalis. Dan mengawasi manajemen rekayasa lalu lintas pada beberapa pusat-pusat kegiatan perusahaan yang ada di kota Duri. Guna mempercepat distribusi barang dan jasa keberbagai wilayah, Untuk itu UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau – Pinggir berupaya untuk menciptakan tatanan sarana prasarana yang mampu mendukung kegiatan perekonomian masyarakat yang efisien dan efektif.

Sesuai dengan penjelasan – penjelasan yang sudah di paparkan diatas pada kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika ini selalu berusaha seoptimal mungkin dalam mengupayakan dan selalu mencapai yang terbaik dari yang baik. Selama melaksanakan praktek kerja lapangan lebih kurang selama 2 bulan pada kantor ini, penulis telah mengamati dan menganalisa peran pimpinan dan kinerja pegawai pada kantor UPTD Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kecamatan Mandau, penulis berasumsikan bahwa peran kepemimpinan dan kinerja pegawai pada kantor ini sudah bisa dikatakan baik, hal ini terlihat dari adanya komunikasi yang lebih efektif antara pimpinan dan pegawai nya, dimana antara seorang pemimpin dan pegawai lebih terlihat akrab, yang lebih menarik lagi cara berkomunikasi di dalam kantor ini sangat bersifat kekeluargaan sehingga tidak canggungnya para pegawai dalam menyampaikan suatu saran atau pendapat kepada pimpinan untuk tercapainya suatu visi dan misi

yang telah ditetapkan sebelumnya pada kantor ini. Sehingga dengan berkomunikasi yang baik ini dapat membuahkan suatu hasil yang baik juga. cara pendekatan yang dilakukan pimpinan dengan pegawai nya ini sangat bagus untuk ditiru juga instansi lain.

Keberhasilan pemimpin dapat diukur dari produktifitas dan efektifitas tugas – tugas yang dibebankan kepada dirinya. Sedangkan pada kantor ini dapat dikatakan sebagai pemimpin yang berhasil dalam melaksanakan perannya, dalam mengerakkan bawahannya. hal ini terlihat dari dapat nya sebuah penghargaan pada tanggal 17 September 2009 sebagai *pelayanan yang terbaik tingkat nasional dalam pelaksanaan pengujian*, selain itu kantor ini juga seringnya mendapat penghargaan *UPTD* yang mempunyai lingkungan bersih tingkat Kabupaten.

Tabel 1.1: Data Penghargaan Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau- Pinggir

No	Nama Penghargaan	Tahun Perolehan
1	Pelayanan Pelaksanaan Pengujian Terbaik Tingkat Nasional	2009
2	Lingkungan Terbersih Tingkat Kabupaten Bengkalis	2012

Sumber: Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau- Pinggir Tahun 2012

Pada Tabel 1.1 yang disajikan diatas tentang penghargaan kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau- Pinggir. Pada Tahun 2009 kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau- Pinggir mendapat penghargaan Pelaksanaan Pengujian terbaik tingkat nasional dan pada tahun 2012 kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan

Informatika Kecamatan Mandau- Pinggir mendapat penghargaan lingkungan terbersih tingkat kabupaten Bengkalis.

1. Setiap hari senin, UPTD ini selalu mengadakan rapat antara pimpinan dan pegawainya untuk mengevaluasi kerja yang terkendala.
2. Dilihat dari segi disiplinnya, pada kantor ini pegawai yang terlambat dalam apel pagi akan diberikan sanksi oleh pimpinan. dan waktu kerja para pegawai betul – betul melaksanakan kerjanya, karena pada waktu kerja ini adanya pengawasan dari pimpinan. Dan absensi pegawai pada kantor ini dapat dikatakan bagus.

Tabel 1.2: Data Absensi Tingkat Kehadiran Pegawai UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau- Pinggir.

NO	Bulan	Jumlah Pegawai		Jumlah Hari Kerja		frekwensi ketidakhadiran / bulan		Persentase (%)	
		2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012
1	Januari	21	21	21	21	26	41	5.9	9.3
2	Februari	21	21	21	21	21	33	4.8	7.5
3	Maret	21	21	21	21	38	42	8.6	9.5
4	April	21	21	21	21	35	40	8.6	9.1
5	Mei	21	21	21	21	24	38	5.4	8.6
6	Juni	21	21	21	21	26	36	5.9	8.2
7	Juli	21	21	21	21	41	34	9.2	7.7
8	Agustus	21	21	21	21	32	26	7.2	5.9
9	September	21	21	21	21	20	42	4.5	9.5
10	Oktober	21	21	21	21	48	19	10.9	4,3
11	November	21	21	21	21	45		10.2	-
12	Desember	21	21	21	21	36	-	8.2	

Sumber: Data olahan penulis berdasarkan UPTD perhubungan komunikasi dan informatika kecamatan Mandau – pinggir Pada Tahun 2012.

Pada Tabel 1.2 yang disajikan diatas menunjukkan angka disiplin kerja pegawai yang sangat baik dan bervariasi selama tahun 2011. Persentase jumlah

ketidak hadirannya pegawai selama 2011 dengan rincian, pada bulan Januari sebesar 5,9%, bulan Februari turun menjadi 4,8%, bulan Maret dan April mengalami peningkatan menjadi 8,6%, tetapi bulan Mei mengalami penurunan lagi menjadi 5,4 %, dan bulan Juni mulai meningkat tingkat kehadiran pegawai 0,3 % menjadi 5,9 %, pada Juli peningkatan absen pegawai sangat drastis pada bulan ini banyaknya pegawai yang izin sehingga pada bulan ini meningkat menjadi 9,2 %, bulan Agustus mulai menurun lagi menjadi 7,2 %, bulan September tingkat kehadiran pegawai sangat bagus hanya beberapa orang yang tidak bisa hadir karena alasan yang bisa diterima, pada bulan ini hanya 4,5 %, tapi bulan Oktober meningkat lagi, karena banyaknya pegawai yang dinas keluar pada bulan ini mencapai 10,9 %, antara bulan Oktober dan bulan November hanya berselisih 0,7 % tingkat kehadiran pegawai pada bulan ini menurun sedikit menjadi 10,2 % dan pada bulan ini tingkat kehadiran pegawai membaik kembali menjadi 8,2 %. pada tahun ini.

Pada tahun 2012 adanya terdapat peningkatan tingkat ketidak hadirannya pegawai, kita lihat saja pada bulan Januari mencapai 9,3 %, dan bulan Februari 7,5 % pada bulan Maret dan April kembali meningkat menjadi 9,5 % dan bulan April 9,1 % begitu juga pada bulan Mei dan Juni perbedaannya pada bulan ini hanya 0,3 %, yaitu pada bulan Mei absensi pegawai 8,6 dan Juni 8,2 %, bulan Juli absensi pegawai sudah mulai membaik lagi menjadi 7,7 % dan Agustus pegawai tidak hadir hanya karena sakit sehingga pada bulan ini absensi pegawai hanya 5,9 %. dan pada bulan September hanya 9,5% dan bulan Oktober ketidakhadiran pegawai sudah berubah drastis menjadi 4,3%.

Berdasarkan permasalahan diatas , maka penulis tertarik untuk mengetahui peran kepemimpinan yang dilakukan seorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawainya, dimana penulis ingin meneliti lebih jauh mengenai : **“Upaya Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau - Pinggir Duri”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka penulis akan membahas permasalahan yang berhubungan dengan peranan pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau – Pinggir Duri, penulis memfokuskan penelitian ini pada permasalahan sebagai berikut, “Bagaimana Upaya Yang Dilakukan Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau – Pinggir Duri”.

1.3 Tujuan Penulisan

Adapun yang menjadi tujuan penelitian yang ingin dicapai yaitu: Untuk mengetahui upaya - upaya apa saja yang dilakukan pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau Pinggir.

1.4 Mafaat Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menambah wawasan dan pengetahuan kepada penulis terhadap pentingnya peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Untuk menambah referensi kepustakaan
3. Dapat menjadi salah satu bahan evaluasi mengenai sejauh mana berjalannya peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dan sebagai tolak ukur bagi instansi dan organisasi lainnya.
4. Bagi peneliti lain dalam bidang ini dapat menjadi bahan perbandingan penelitian mengenai objek masalah yang sama di masa yang akan datang.
5. Dapat digunakan sebagai petunjuk dalam melaksanakan peran kepemimpinia pada instansi lain

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam mendapatkan gambaran umum yang sitematis, maka sitematika penulisan adalah sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Pada bab ini berisi Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan dan kegunaan penelitian, Sistematika Penelitian.

BAB II : Telaah Pustaka

Sedangkan isi bab ini Telaah Pustaka yang merupakan landasan teori yang menyangkut revisi-revisi dan buku dengan permasalahan

yang akan dibahas oleh peneliti, yaitu : Hipotesa dan Variabel Penelitian.

BAB III : Metode Penelitian

Sedangkan di bab ini berisi Lokasi Penelitian, Jenis pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Teknik pengukuran dan Analisis Data.

BAB IV : Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Bab ini menguraikan sejarah singkat UPTD perhubungan komunikasi dan informatika, , Struktur organisasi dan struktur organisasi.

BAB V : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan penelitian.

BAB VI : Kesimpulan dan Saran

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan

Istilah kepemimpinan berasal dari bahasa Inggris *leadership* berasal dari kata dasar pimpin yang artinya bimbing atau tuntun. Dari kata pimpin lahir kata kerja memimpin, kata benda pemimpin artinya orang yang berfungsi memimpin, membimbing atau menuntun. Pemimpin dapat timbul dari kelompok – kelompok yang sama sekali tidak terorganisir. Namun kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memimpin secara efektif yang merupakan salah satu kunci untuk menjadi pemimpin yang efektif. (Isyandi, 2004 :148)

Bennis (dalam kartono, 1982) memberikan batasan kepemimpinan sebagai “...*the process by which an agent induces a subordinate to behave in a desired manner*” (proses yang digunakan seorang pejabat menggerakkan bawahannya untuk berlaku sesuai dengan cara yang diharapkan . dari definisi di atas dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan adalah merupakan proses mempengaruhi atau menggerakkan sama bawahan (*followers*) agar mau melaksanakan apa yang diinginkan atau diharapkan oleh pimpinan tersebut. Oleh karna itu memang sangatlah penting, peran kepemimpinan di dalam kehidupan organisasional, ada pakar yang menyebutkan bahwa “ *leadership is getting things done by the others.* “

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dan mengarahkan para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka (Stonner, Freeman dan Gilbert 1995).

Di lain pihak kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi orang lain atau perilaku manusia baik itu perorangan ataupun kelompok (Permadi: 2000).

Di sisi lain Kirono (1997 : 67) mengatakan bahwa setiap pemimpin mempunyai karismatik dari ciri khas dalam ia menjalankan fungsinya sebagai pemimpin. Setiap karyawan juga mempunyai kriteria tersendiri dalam menentukan seorang pemimpin idaman. dalam hal ini untuk memilih atau menetapkan seseorang menjadi pemimpin diperlukan beberapa sifat –sifat umum yang seharusnya ada dalam diri calon pimpinan :

1. Penuh energy, baik jasmani dan rohani
2. Mempunyai kestabilan dalam emosi dan perasaan
3. Mempunyai pengetahuan yang luas tentang hubungan antar personal manusia
4. Keinginan menjadi pemimpin berasal dari dalam diri sendiri tanpa adanya paksaan luar.
5. Mahir dalam komunikasi lisan maupun tulisan.
6. Mempunyai kecakapan mengajar untuk dapat mengembangkan organisasi
7. Mempunyai keberanian di bidang social untuk kepercayaan dan kesetiaan bawahan.

Pemimpin merupakan individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan, pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin (Ricky W.Griffin 2012 : 16).

Ada beberapa hal yang menjadi komponen kepemimpinan menurut J.Kaloh (2003 : 10) antara lain :

1. Kepemimpinan adalah sesuatu yang semestinya melekat pada diri seseorang pemimpin yang berupa sifat – sifat tertentu seperti kepribadian, kemampuan dan kesanggupan.
2. Kepemimpinan adalah serangkaian kegiatan pemimpin yang terkait dengan kedudukan seta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri
3. Kepemimpinan adalah proses antar hubungan atau interaksi antara kepemimpinan, bawahan dan situasi

Dengan demikian seorang pemimpin mendapat kedudukan yang lebih tinggi dari pengikut, bawahan, staf, dan memiliki kekuasaan, fasilitas, maupun keuntungan yang melekat pada kedudukannya sebagai pemimpin. Namun seseorang yang dipercaya menjadi pemimpin pada dasarnya bukan semata –mata untuk menikmati segala fasilitas yang tersedia sebagai konsekwensi dari kedudukannya sebagai pemimpin tapi lebih dari itu memikul tugas dan tanggung jawab atas kemajuan organisasi.

Sedangkan menurut *Stone Dan Sachs*(2003:12)ada empat hal yang strategis bagi pemimpin dalam memimpin suatu organisasi yaitu :

1. Memberdayakan anggota organisasi
2. Menciptakan lingkungan pelatihan
3. Mengupayakan agar visi, misi dan nilai- nilai organisasi menjadi milik anggota organisasi.

4. Membuka diri terhadap perkembangan dan mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan.

Pemimpin yang dapat memberdayakan anggota organisasi adalah pemimpin yang dapat memahami secara utuh keberadaan staf, mendengar dengan sungguh – sungguh apa yang dikemukakan dan yang diinginkan bawahan, bersedia menjelaskan secara rinci tujuan yang ingin dicapai memberi kesempatan kepada staf untuk berkembang dan bersedia melatih staf untuk berfikir kritis.

Selanjutnya (George R.Terry, 1999:41) mengemukakan sepuluh sifat pemimpin yang unggul :

1. Kekuatan

Kekuatan badaniah dan rohaniah merupakan syarat pokok bagi pemimpin yang harus bekerja lama dan berat pada waktu- waktu yang lama serta tidak teratur dan ditengah – tengah situasi yang tidak menentu.

2. Stabilitas emosi

Pemimpin yang baik itu memiliki emosi yang stabil.Artinya dia tidak mudah marah, tersinggung perasaan, dan tidak meledak-ledak secara emosional.ia menghormati orang lain, toleran terhadap kelemahan orang lain, dan bisa memaafkan kesalahan- kesalahan yang tidak terlalu prinsipil.semua itu diarahkan untuk mencapai lingkungan social yang rukun damai, harmonis, dan menyenangkan.

3. Pengetahuan tentang relasi insani

Pemimpin diharapkan memiliki pengetahuan tentang sifat, watak dan perilaku anggota kelompoknya, agar ia bisa menilai kelebihan dan kelemahan / keterbatasan pengikutnya, yang disesuaikan dengan tugas – tugas atau pekerjaan yang akan diberikan pada masing – masing individu.

4. Kejujuran

Pemimpin yang baik itu harus memiliki kejujuran yang tinggi yaitu jujur pada diri sendiri dan pada orang lain (terutama bawahannya).

5. Objektif

Pertimbangan pemimpin itu harus berdasarkan hati nurani yang bersih, supaya objektif. Dia akan mencari bukti – bukti nyata dan sebab setiap kejadian dan memberikan alasan yang rasional atas penolakannya.

6. Dorongan pribadi

Keinginan dan kesediaan untuk menjadi pemimpin itu harus muncul dari dalam hati sanubari sendiri.

7. Keterampilan berkomunikasi

Pemimpin diharapkan mahir menulis dan berbicara mudah menangkap maksud orang lain, cepat menangkap esensi pernyataan luar, mudah memahami maksud anggota.

8. Kemampuan manager

Pemimpin yang baik diharapkan menjadi guru yang baik. Mengajar itu adalah membawa siswa secara sistematis dan intensional pada sasaran tertentu, guna mengembangkan pengetahuan keterampilan teknis tertentu.

9. Keterampilan social

Pemimpin juga diharapkan memiliki kemampuan untuk mengelola manusia agar mereka dapat mengembangkan bakat dan potensinya

10. Kecakapan teknis atau kecakapan managerial

Pemimpin harus superior dalam satu atau beberapa kemahiran teknis tertentu. Juga memiliki kemahiran managerial, untuk membuat rencana, mengelola, menganalisa keadaan, membuat keputusan, mengarahkan, mengontrol, dan memperbaiki situasi yang tidak mapan.

2.2 Peranan Kepemimpinan

Sondang P. Siagian (1999) dalam bukunya teori dan praktek kepemimpinan mengatakan :

1. Pimpinan selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan.
2. Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak pihak diluar organisasi.
3. Pimpinan selaku komunikator yang efektif

4. Mediator yang andal khususnya dalam hubungan kedalam terutama dalam menangani situasi konflik.
5. Pimpinan selaku integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral.

Dan Veithzal Rivai (2011 :156) mengatakan ada beberapa hal yang perlu diperhatikan :

1. Bahwa yang menjadi dasar utama dalam efektifitas kepemimpinan seseorang bukan pengangkatan atau penunjukan selaku kepala akan tetapi penerimaan orang lain terhadap kepemimpinan yang bersangkutan.
2. Efektifitas kepemimpinan menuntut kemahiran untuk membaca situasi.
3. Efektifitas kepemimpinan tercermin dari kemampuannya untuk tumbuh dan berkembang.
4. Perilaku seseorang tidak terbentuk begitu saja, melainkan melalui proses pertumbuhan dan perkembangan.
5. Kehidupan organisasi yang dinamis dan serasi dapat tercipta bila setiap anggota mau menyesuaikan cara berfikir dan bertindak untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Thoha (2008: 264) mengatakan ada 3 peranan utama yang dimainkan oleh pemimpin atau manajer dimanapun letak hiarkinya.dari 3 peranan utama ini kemudian diperinci menjadi 10 peranan.peranan ini antara lain:

1. Peranan hubungan antarpribadi (interpersonal role)

Ada dua gambaran umum yang dihubungkan dengan peranan ini, yakni hal yang bertalian dengan status dan otoriter manajer, dan hal-hal yang berkaitan dengan pengembangan hubungan pribadi. Aktivita-aktivita yang sering dilaksanakan dalam peranan ini antara lain kegiatan-kegiatan yang seremonial sehubungan dengan jabatan yang melekat pada manajer. Hubungan antar pribadi ini harus dijalankan oleh manajer sebagai suatu peranannya. Thoha membagi tiga dari peranan antar pribadi, tiga peranan ini antara lain:

1.1 peranan sebagai figurehead

Yakni suatu peranan yang dilakukan untuk mewakili organisasi yang dipimpinnya di dalam setiap kesempatan dan persoalan yang timbul secara formal. Peranan ini sangat dasar dan sederhana. Karena otoritas formalnya, maka manajer dianggap sebagai symbol, dan berkewajiban untuk melaksanakan serangkaian tugas-tugas. Ada sebagian tugas-tugas tersebut yang bersifat objek tiap-tiap saat, tetapi adakalanya yang bersifat inspirasional.

1.2 peranan sebagai pimpinan

dalam peranan ini manajer bertindak sebagai pemimpin. Ia melakukan hubungan interpersonal dengan yang dipimpin,

dengan melakukan fungsi- fungsi pokoknya memimpin, memotivasi, mengembangkan, dan mengendalikan.

2. Peranan yang berhubungan dengan informasi (informational role)

Peranan interpersonal meletakkan manajer pada posisi yang unik dalam hal membawa informasi. Hubungan –hubungan keluar membawa padanya mendapatkan informasi yang special dari lingkungan luarnya, dan kegiatan- kegiatan kepemimpinannya membuat manajer sebagai pusat informasi bagi organisasinya.sebagai kelanjutan dari peranan interpersonal, Thoha merancang peranan kedua, yakni yang berhubungan dengan informasi. Peranan ini terdiri dari :

2.1 sebagai monitor

peranan ini mengidentifikasi seorang penerima dan pengumpul informasi, agar ia mampu untuk mengembangkan suatu pengertian yang baik dari organisasi yang dipimpinnya, dan mempunyai pemahaman yang komplit tentang lingkungannya. Manager mencari informasi itu agar ia mampu untuk mendikte perubahan- perubahan, mengidentifikasi persoalan – persoalan dan kesempatan – kesempatan yang ada, untuk membangun pengetahuan tentang lingkungannya, menjadi tahu kapan informasi harus diberikan untuk keperluan pembuatan keputusan.

2.2 sebagai disseminator

peranan ini melibatkan manajer untuk menangani proses transmisi dari informasi – informasi kedalam organisasi yang dipimpinnya. Ia melakukan penyampain informasi dari luar ke dalam organisasinya, dan informasi yang bersal dari bawahan atau staf lainnya.

2.3 sebagai juru bicara (spokesman)

peranan ini dimainkan manajer untuk penyampaian informasi keluar lingkungan organisasinya.

3. Peranan pembuat keputusan (decisional role)

Peranan ini adala peranan yang paling rumit. Peranan ini membuat harus terlibat dalam suatu proses pembuatan strategi di dalam organisasi yang dipimpinnya. Mintzberg berkesimpulan bahwa manajer pada hakikatnya sebagian besar tugasnya dipergunakan secara penuh untuk memikirkan system pembuatan strategi organisasinya. Itulah pembuatan keputusan manajer merupakan peranan yang tidak boleh tidak harus dijalankan, lagi pula peranan ini dapat membedakan antara manajer dengan pelaksana. Ada empat peranan manajer yang dikelompokkan kedalam pembuatan keputusan, yakni :

3.1 peranan sebagai entrepreneur

dalam peranan ini manajer bertindak sebagai pemakarsa dan perancang dari banyak perubahan – perubahan yang terkendali dalam organisasinya. peranan entrepreneur dimulai dari aktivitas

melihat memahami secara teliti persoalan – persoalan organisasi yang mungkin bisa digarap.

3.2 peranan sebagai penghalau gangguan (disturbande handler)

peranan ini membawa manajer untuk bertanggung jawab terhadap organisasi ketika organisasi terancam bahaya, misalnya akan dibubarkan, terkena gossip, isu – isu kurang baik, dan lain sebagainya.

3.3 peranan sebagai pembawa sumber (resource allocator)

disini manajer diminta memainkan peranan untuk memutuskan sumber dana akan distribusikan ke bagian – bagian organisasinya.strategi harus ditetapkan, pandangan – pandangan yang jauh dan positif harus dilihat oleh manajer, sehingga alokasi sumber dana dapat diberikan sebaik mungkin. Sumber dana ini meliputi sumber yang berupa uang, waktu, perbekalan, tenaga kerja dan reputasi.

3.4 peranan sebagai negosiator

peranan ini meminta kepada manager untuk aktif berpartisipasi dalam arena globalisasi. Dari waktu ke waktu organisasi akan mendapatkan dirinya selalu terlibat dalam kancah negoisasi dengan pihak – pihak luar organisasi, ataupun dengan para individu di dalam organisasinya.dalam keadaan seperti ini manager bertindak sebagai pimpinan kontigennya untuk

membicarakan segala perkara yang diagendakan dalam negoisasi tersebut.

Sisi lain Harbani Pasalong (2008:130) menagatakan ada sepuluh prinsip kepemimpinan dalam pengelolaan birokrasi pemerintahan :

1. kejelasan visi,
kepemimpinan yang baik akan selalu mulai dari visi yang merefleksikan tujuan bersama, dan dijelaskan kepada seluruh pegawai dengan gamblang dan sederhana
2. kesadaran pegawai
Pemimpin selalu berusaha untuk meningkatkan terhadap nilai dan pentingnya tugas dan pekerjaan mereka bagi organisasi.
3. Pencapaian visi
Pemimpin berorientasi pada pencapaian visi dengan cara menjaga dan memelihara komitmen yang telah dibangun secara bersama.
4. Pelopor perubahan
Pemimpin berani melakukan dan melakukan perubahan apabila diperlukan, dan menjelaskan seluruh pegawai tentang mafaat perubahan yang dilakukan.
5. Pengembangan diri
Mengembangkan diri secara terus menerus dalam melalui berbagai media pembelajaran untuk meningkatkan kompetensi kepemimpinannya
6. Pembelajaran pegawai

Memfasilitasi kebutuhan pembelajaran secara efektif dan mengembangkan potensi secara seoptimal mungkin.

7. Pemberdayaan pegawai

Membagi kewenangan dengan cara memberdayakan pegawai berdasarkan trust (kepercayaan), dengan mempertimbangkan kemampuan dan kemauan mereka

8. Mengembangkan kreativitas

Membimbing para pegawai dan mengembangkan kreativitas pegawai dan membantu mereka dalam memecahkan masalah – masalah strategis secara efektif

9. Budaya kerja sama

Membangun budaya kerja sama pegawai, dan mengarahkan mereka untuk mendahulukan tujuan kelompok dan organisasi dari kepentingan pribadi

10. Kondusifitas organisasi

Pemimpin berupaya menciptakan organisasi yang kondusif dengan mengembangkan budaya kemitraan, komunikasi, *multi – leves* dan mengutamakan etika dan moralitas.

2.3Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan dan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perorangan dan tujuan organisasi tidak seimbang.

Gaya sama dengan cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi para bawahannya. Sedangkan gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang diinginkan. (Thoha, 2001: 149).

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan (Reksohadiprodo, 2000 : 282).

Selanjutnya (Reksohadiprodo, 2000: 283) mengatakan ada tiga jenis variabel pemimpin yaitu :

1. Setiap pemimpin harus melibatkan orang lain.
2. Kepemimpinan selalu terkait dengan kekuasaan beserta distribusi kekuasaannya.
3. Kepemimpinan selalu berupaya menanamkan pengaruhnya kepada orang lain atau kepada pengikut agar termotivasi untuk bekerja.

Kepemimpinan dapat mengubah potensial menjadi kenyataan. Segala kegiatan yang dilakukannya akan membawa kesuksesan bagi organisasi dan bawahannya.

Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang lain atau mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok (Permadi, 2002: 6).

Pemimpin adalah seseorang yang karena kecakapan-kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk menggerakkan usaha bersama kearah sasaran-sasaran tertentu. Kepemimpinan merupakan inti dari manajemen karena pemimpin merupakan

nahkoda bagi perusahaan. Unsur pokok yang menentukan mengubah potensi sumber daya menjadi kenyataan untuk mencapai tujuan organisasi (*Winardi, 2000: 2*).

Dalam menetapkan atau memilih seseorang untuk memegang jabatan sebagai pemimpin, maka diperlukan syarat-syarat atau sifat-sifat tertentu dari orang tersebut. Secara umum sifat-sifat untuk menjadi seorang pemimpin yaitu :

1. Penuh energi, baik jasmani maupun rohani dan dapat giat terus menerus
2. Mempunyai stabilitas emosi dan perasaan.
3. Mempunyai pengetahuan yang luas tentang hubungan manusia.
4. Keinginan menjadi pemimpin harus menjadi pendorong yang muncul dari dalam dan tidak didesak dari luar.
5. Mempunyai kemahiran komunikasi baik lisan maupun tulisan.
6. Mempunyai kecakapan mengajar, karena seorang pemimpin harus pula memberi semangat kepada bawahannya.
7. Mempunyai keberanian dibidang sosial supaya terjamin kepercayaan dan kesetiaan orang-orangnya.
8. Punya kecakapan-kecakapan teknis untuk merencanakan, menyusun organisasi, medelegasikan kekuasaan, meneliti dan mengawasi.

Gaya ataupun cara memimpin setiap orang jelas berbeda-beda. Berikut ini adalah uraian mengenai gaya kepemimpinan.

Secara relatif ada lima macam kepemimpinan yang berbeda, yaitu (*Ranupandojo, 2000 : 28*).

1. Pemimpin yang otokrasi
2. Pemimpin yang paternalistik
3. Pemimpin yang kharismatik
4. Pemimpin demokratis
5. Pemimpin bebas

2.4 Pengertian Kinerja

Organisasi dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada dalam organisasi tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut organisasi mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Karena itu, tujuan yang diharapkan oleh organisasi dapat tercapai dengan baik. Kemajuan organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat internal dan eksternal. Sejauh mana organisasi dapat memenuhi tuntutan lingkungannya.

Menurut (Siagian, 2001: 21), kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan organisasi sebagai dari penjabaran visi, misi dan rencana strategis suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta yang mengidentifikasi tingkat keberhasilan seseorang sebagai berikut :

dan kegagalan pelaksanaan kegiatan – kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

Selanjutnya kinerja adalah suatu kemampuan apa saja yang telah dicapai serta kualitas kerja karyawan untuk memperbaiki dan meningkatkan kerjanya dimasa yang akan datang (racmawati, 2004 : 47).

Menurut darma (2005 : 59) kinerja ditafsirkan sebagai berikut :

1. arti penting suatu pekerjaan

2. tingkat keterampilan
3. kemajuan dan tingkat penyelesaian dari suatu pekerjaan

Beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan alat ukur dari suatu keberhasilan yang dicapai, oleh karena itu, seorang pegawai atau karyawansenantiasa selalu mengoptimalkan diri dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan.Karena mengoptimalkan kinerja merupakan reaksi diri dalam menjalankan dan tanggung jawab yang telah diamanahkan / diemban.

Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja (prestasi kerja) menurut Anwar Prabu Mangkunegara, (2005 : 67 - 68) adalah :

1. faktor kemampuan secara psikologis,
2. kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reability (knowledge skill) yang artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya 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 keahlian.
3. Faktor motivasi
4. Motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang yang mengerjakan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Dilain pihak Stoner mengatakan kinerja merupakan fungsi dari motivasi, kecakapan dan presepsi peranan.Sedangkan Bernadin dan Russel juga mengatakan

kinerja sebagai pencatatan hasil – hasil yang diperoleh dari fungsi- fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Handoko mengatakan kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. di lain pihak Prawiro Suntoro juga mengatakan kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok oaring dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.

Dari empat defenisi kinerja pegawai dapat diketahui bahwa unsur –unsur yang terdapat dalam kinerja terdiri dari ;

1. Hasil dari fungsi-fungsi pekerjaan
2. Faktor- faktor yang berpengaruh terhadap perstasi karyawan / pegawai seperti motivasi, kecakapan, persepsi peranan, dan sebagainya
3. Pencapai tujuan organisasi
4. Periode waktu tertentu

Berdasarkan hal-hal diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sebagai hasil fungsi pekerjaan / kegiatan seseorang atau kelompok dalam sesuatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

2.5 Kualitas Kerja

Pada mulanya manusia merupakan makhluk atau individu yang sudah merasa cukup puas dengan bahan- bahan kebutuhan yang disediakan oleh

alam. Sehingga pada waktu itu manusia tidak lagi memperhatikan pentingnya mutu atau kualitas.

Peranan kualitas ini menjadi bertambah penting dengan adanya perkembangan peradaban manusia dimana terdapat perkembangan keahlian manusia sehingga terjadi pemisahan kelompok produsen dan konsumen.

Ada beberapa pengertian kualitas yang dikemukakan oleh para ahli yaitu :Kualitas merupakan faktor – faktor yang terdapat dalam suatu barang atau hasil untuk menyebabkan suatu barang hasil tersebut sesuai dengan tujuan untuk apa barang atau hasil itu dimaksud atau dibutuhkan. (Assauri 1999 : 205)

Kualitas adalah suatu kondisi yang dinamis yang berhubungan dengan produksi jasa, manusia, produsen dan lingkungan yang telah memenuhi sesuai dengan harapan. (Tjiptono al all, 2001: 4)

Menurut Ernie Tisnawati Sule Kurniawan saefullah dalam bukunya pengantar manajemen agar kelompok kerja dapat berjalan secara lebih efektif diantaranya adalah :

1. tujuan dari pembentukan kelompok kerja hendaknya benar – benar jelas sehingga para anggota dapat mengenali secara jelas apa yang menjadi tujuan dari kelompok kerja yang dibentuk serta memperjelas arah yang akan dituju kelompok.
2. Peran kerja dari setiap anggota perlu juga diperjelas artinya struktur tugas atau pekerjaan perlu disusun secara jelas

3. Jumlah anggota yang optimal dalam sebuah kelompok kerja ditentukan, jumlah ini perlu disesuaikan dengan struktur tugas yang akan dijalankan.
4. Pemimpin dari kelompok kerja perlu ditentukan dasar kapabilitasnya di kelompok kerja tersebut
5. Seluruh sumber daya yang diperlukan hendaknya tersedia terdistribusi secara merata sesuai dengan struktur tugas yang telah ditentukan
6. Norma- norma perlu disepakati sebelum pekerjaan dilakukan
7. Perlu diadakan momentum- momentum formal maupun informal untuk lebih memperkuat solidaritas dan integritas sesama anggota
8. Fokuskan setiap kejadian pada kinerja kelompok bukan pada personality dari para anggota.

2.6 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Pasalong,2008:50-51) ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi public, yaitu sebagai berikut:

1. Produktivitas

Yaitu tidak hanya mengukur tingkat efisiensi tetapi juga mengukur efektifitas pelayanan. Produktifitas pada umumnya dipahami sebagai ratio antara input dengan output.

2. Kualitas pelayanan

Yaitu cenderung menjadi penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan public. banyak pandangan negative yang terbentuk mengenai organisasi public muncul karena ketidakpuasan public terhadap kualitas.

3. Responsivitas

Merupakan kemampuan birokrasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan public sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan aspirasi masyarakat.

4. Responsibilitas

Yaitu menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan birokrasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip – prinsip administrasi yang benar dengan kewajiban birokrasi, baik yang eksplisit maupun yang implisit.

5. Akuntabilitas

Yaitu menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi public tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat.

2.7 Pengertian Pegawai

Dalam pasal 1 undang- undang No. 43 tahun 1999 pada angka 1 disebutkan pegawai negeri adalah setiap warga Negara Indonesia yang telah memenuhi syarat yang telah di angkat pejabat yang berwenang yang disertai tugas Negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundangan- undangan yang berlaku. Beberapa pengertian disiplin pegawai negeri sipil diuraikan pada pasal 2 PP Nomor 30 yaitu:

A. Pasal 2.

1. Setia dan taat sepenuhnya kepada pancasila, Undang-undang Dasar 1945, Negara dan pemerintah.

2. Mengutamakan kepentingan Negara diatas kepentingan golongan atau diri sendiri, serta menghindarkan segala sesuatu yang dapat mendesak kepentingan Negara oleh kepentingan golongan, diri sendiri atau pihak lainnya.
3. Menjunjung tinggi kehormatan dan martabat Negara, pemerintahan dan pegawai negeri sipil.
4. Mengangkat dan mentaati sumpah atau janji pegawai negeri sipil dan sumpah atau janji jabatan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
5. Menyimpan rahasia Negara atau rahasia jabatan sebaik-baiknya.
6. Memperhatikan dan melaksanakan segala ketentuan pemerintah baik yang langsung menyangkut tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab.
7. Melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dan penuh pengabdian dan tanggung jawab.
8. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara.
9. Memelihara dan meningkatkan keutuhan, kekompakan, persatuan dan kesatuan Kops Pegawai Negeri Sipil.
10. Segera melaporkan kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan Negara atau pemerintah dibidang keamanan, keuangan dan materil.
11. Mentaati ketentuan jam kerja.

12. Menciptakan dan memelihara suasana yang baik
13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik Negara dengan sebaik-baiknya.
14. Memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat menurut bidang tugasnya masing-masing.
15. Bertindak dan bersikap tegas, tetapi adil dan bijaksana terhadap bawahannya.
16. Membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugas.
17. Menjadi dan memberkan contoh, serta teladan yang baik terhadap bawahannya.
18. Mendorong untuk meningkatkan prestasi kerja.
19. Memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan karir.
20. Mentaati ketentuan peraturan-peraturan perundang-undangan tentang perpajakan.
21. Berpakaian rapi dan sopan serta bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat, sesama Pegawai negeri sipil dan terhadap atasan.
22. Hormat menghormati antara sesama warga Negara yang memeluk agama atau kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, yang belainan.
23. Menjadi teladan sebagai warga Negara yang baik dalam masyarakat.

24. Mentaati perintah kedinasan atasan yang berwenang.
25. Memperhatikan dan menyelesaikan sebaik-baiknya laporan yang diterima mengenai pelanggaran disiplin.

B. PP Nomor 53 Tahun 2010, Tentang Disiplin Kerja

Aturan yang penting untuk dipahami adalah kewajiban dan sanksi yang diterima atas pelanggaran. Salah satu jenis pelanggaran mengenai disiplin kerja “bolos” tidak masuk kerjadijelaskan bahwa yang dimaksud jumlah hari bolos kerja adalah akumulasi satu tahun. Selain itu, bolos dalam hitungan jam juga dapat dikenakan sanksi.

PNS wajib untuk masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja yakni wajib datang, melaksanakan tugas dan pulang sesuai ketentuan jam kerja serta tidak berada ditempat umum bukan karena dinas.

Keterlambatan masuk kerja atau pulang cepat dihitung secara kumulatif dan dikonversi 7 ½ (tujuh setengah) jam sama dengan 1 (satu) hari tidak masuk kerja.)

Sanksi pelanggaran masuk kerja secara ringkas sebagai berikut:

Tabel 2.1: sanksi dan pelanggaran disiplin kerja pada kantor UPTD perhubungan komunikasi dan informatika kecamatan Mandau- pinggir.

Lama Bolos Kerja	Kategori Pelanggaran dan sanksi	
5 hari	Ringan	Teguran lisan
6 – 10 hari	Ringan	Teguran tertulis
11 – 15 hari	Ringan	Pernyataan tidak puas secara tertulis
16 – 20 hari	Sedang	Penundaan gaji berkala 1 tahun
21 – 25 hari	Sedang	Penundaan kenaikan pangkat 1 tahun
26 – 30 hari	Sedang	Penurunan pangkat satu tingkat selama 1 tahun
31 – 35 hari	Berat	Penurunan pangkat satu tingkat selama 3 tahun

41 – 45 hari > 45 hari	Berat Berat	Pembebasan dari jabatan Pemberhentian sebagai PNS
---------------------------	----------------	--

Sumber: UPTD perhubungan komunikasi dan informatika kecamatan Mandau – pinggir Tahun 2012.

2.8 Konsep Operasional

Menurut Winardi(2007: 42) konsep adalah abstraksi mengenai suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah karakteristik kejadian, keadaan, kelompok atau individu tertentu.

Konsep operasional merupakan operasional adalah suatu penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel, sehingga melalui pengukuran ini dapat diketahui indikator-indikator apa saja sebagai pendukung untuk analisa dari variabel tersebut. Adapun indicator yang mencakup permasalahan dalam penelitian ini, dimana indicator yang dipakai adalah teori yang di pakai menurut Harbani Pasalong yang sesuai dengan kebutuhan penelitian dan sebagai analisa dari variabel dalam penelitian ini, indikator tersebut adalah :

1. Kesadaran pegawai

Pemimpin selalu berusaha untuk meningkatkan terhadap nilai dan pentingnya tugas dan pekerjaan mereka bagi organisasi. dimana didalam kesadaran pegawai terdapat pembelajaran pegawai.

2. Kondusifitas organisasi

Pemimpin berupaya menciptakan organisasi yang kondusif dengan mengembangkan budaya kemitraan, komunikasi, *multi – leves* dan

mengutamakan etika dan moralitas. Hal ini meliputi budaya kerja sama.

3. Pemberdayaan pegawai

Membagi kewenangan dengan cara memberdayakan pegawai berdasarkan trust (kepercayaan), dengan mempertimbangkan kemampuan dan kemauan mereka

4. Pelopor perubahan

Pemimpin berani melakukan dan melakukan perubahan apabila diperlukan, dan menjelaskan seluruh pegawai tentang mafaat perubahan yang dilakukan. Pelopor perubahan ini dilakukan dengan kejelasan visi serta melihat pencapaian visi

5. Pengembangan diri

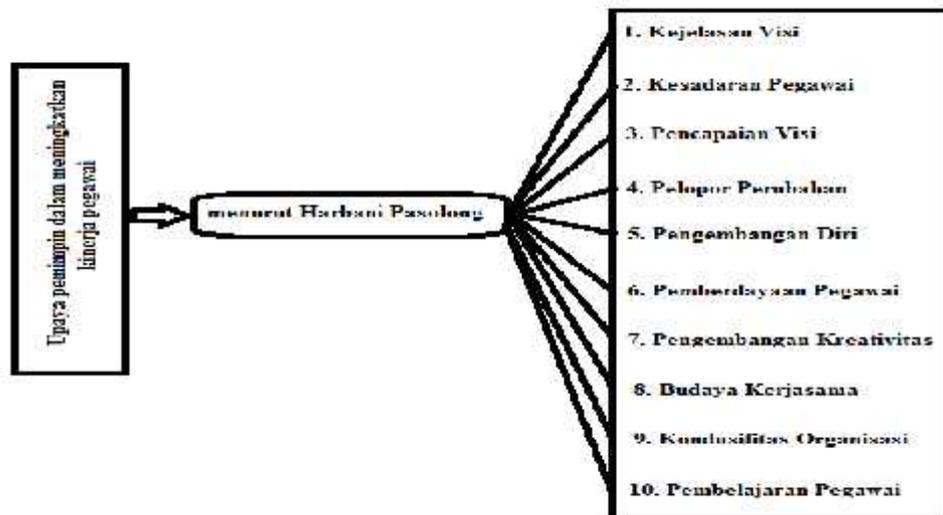
Mengembangkan diri secara terus menerus dalam melalui berbagai media pembelajaran untuk meningkatkan kompetensi kepemimpinannya. Pengembangan diri ini dilakukan dengan mengembangkan kreativitas.

2.9 Kerangka Berpikir

Model dibangun agar kita dapat mengidentifikasi, menggambarkan atau mengkatakategorikan komponen- komponen yang relevan dari suatu proses.

Sebuah model dapat dikatakan sempurna jika ia mampu memperlihatkan semua aspek- aspek mendukung terjadinya sebuah proses (cangara; 2001; 37).

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



Sumber: Menurut Herbani Pasalong

2.10 Hipotesis

Menurut Kuncoro (2003: 48) Hipotesis merupakan suatu penjelasan tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi. Peneliti bukannya bertahan kepada hipotesis yang telah disusun, melainkan mengumpulkan data untuk mendukung atau justru menolak hipotesis tersebut, dengan kata lain, hipotesis merupakan jawaban sementara yang di susun oleh peneliti, yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan.

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan penelitian yang di hadapi. Dalam hal ini hipotesis yang di ambil adalah “Diduga bahwa peran

pimpinan berpengaruh positif pada kantor UPTD perhubungan komunikasi dan informatika kecamatan Mandau – pinggir dalam meningkatkan kinerja pegawai”.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam waktu 2 bulanan dan lokasi penelitian ini dilakukan pada kantor Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau.

Rencana penelitian : 01 Oktober 2012 S.d 30 Oktober 2012
Penelitian laporan : 19 November 2012 S.d 30 November 2012
Perbaikan laporan penelitian : 01 Desember 2012 S.d 15 Januari 2013
Laporan akhir penelitian : 23 Januari 2013

3.2 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data dan sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang didapat dari sumber pertama, baik dari individu maupun perorangan seperti hasil pengisian kuesioner yang bisa dilakukan oleh peneliti.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia yang berasal dari laporan-laporan maupun literature yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2004:90) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek-obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Pemerintah pada kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau yang berjumlah 21 orang.

Table 3.1 : Data Populasi Jumlah Pegawai UPTD Perhubungan komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau – Pinggir 2012

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala kantor UPTD	1
2	Kepala sub tatasaha	1
3	Kepala petugaspelaksanaan KIR	1
4	Kepala pelaksana urusan komunikasi dan informatika	1
5	Pegawai	17
Total Keseluruhan		21

Sumber : Kantor UPTD Perhubungan komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau – Pinggir 2012

2. Sampel

Sampel menurut Arikunto (2002: 91) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi,

misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Sedangkan sampel menurut Saebani (2008: 167) adalah bagian yang representatif yang dijadikan sumber data atau responden.

Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil. Semua responden berada di wilayah yang samayaituseluruhpegawai pada Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau.

Tabel 3.2 : Data Sample Jumlah Pegawai UPTD Perhubungan komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau – Pinggir

No	Responden	Populasi	Sampel
1	Pegawai	21	21
Total Keseluruhan		21	21

Sumber: Data

Olahan Penulis Berdasarkan UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau- Pinggir 2012

Dari Tabel 3.2

di atas dapat diketahui responden dalam penelitian ini ialah pegawai pada Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau- Pinggir dengan jumlah pegawai 21 orang yang kemudian dijadikan populasi. Dalam pengambilan sampel pada penelitian ini,

penulis menggunakan dengan cara sensus sehingga dapat diketahui jumlah sampel sebanyak 21 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini maka penulis menggunakan teknik sebagai berikut :

1. Wawancara atau interview

Menurut Saebani (2008: 190) wawancara yaitu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan proses komunikasi secara langsung dengan melakukan Tanya jawab kepada responden seputar informasi yang diperlukan dalam penelitian ini. wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide dan melalui Tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu data tertentu.

2. Angket atau Kuesioner

Angket (*kuesioner*) menurut Saebani (2008:191) yaitu pengumpulan data dengan cara menggunakan daftar pertanyaan yang dikirim kepada responden baik secara langsung maupun tidak langsung.

3. Observasi atau pengamatan langsung

Menurut Singarimbun (2001:71)

Observasi atau pengamatan langsung merupakan cara pengumpulan data yang dilakukan dengan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti. Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian kualitatif.

3.5 Analisa Data

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan analisis kualitatif. Menurut Sugiono (2005:11) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih, tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain. Jadi penelitian ini memusatkan perhatian pada masalah – masalah atau fenomena – fenomena yang ada pada saat penelitian dilakukan atau masalah yang bersifat aktual, kemudian menggambarkan fakta – fakta tentang masalah yang diselidiki dengan interpretasi rasional yang akurat kemudian diambil kesimpulan dan saran.

BAB IV

GAMBARAN UMUM

4.1 Sejarah Singkat UPTD Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kec.

Mandau – Pinggir

Bengkalis merupakan salah satu Kabupaten dari 12 Kabupaten yang terdapat di Provinsi Riau dengan luas wilayah 7.774,33 km² dan secara administratif terdapat 8 kecamatan serta pada seluruh kecamatan tersebut terdapat 102 desa/kelurahan dengan jumlah penduduk 534.417 jiwa yang tersebar pada setiap kecamatan.

Sejak dibentuknya Kabupaten Bengkalis berdasarkan Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999, Kabupaten Bengkalis berhak mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintah dan kepentingan masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan, maka dibentuklah lembaga-lembaga pemerintahan daerah. Semenjak itulah pulalah UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau-Pinggir di bawah naungan kabupaten bengkalis. dimana sebelumnya UPTD perhubungan komunikasi dan informatika ini dibawah naungan provinsi riau yaitu pekanbaru.

UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika ini di dirikan sekitar tahun 1990 dan mulai di operasikan sekitar tanggal 1 september tahun 1991.semenjak itu pulalah dapat di operasikan dan sampai pada saat sekarang ini. Yang pertama kali sebagai kepala UPTD yaitu bapak MUKTAR LUFTI, S.H selanjutnya bapak Azwar Ade S.H selanjutnya bapak Idris Ibrahim S.H

selanjutnya bapak Zulham Rokan dan pada saat sekarang ini bapak M. AFFAN A.Ma PKB, SH.

Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) perhubungan komunikasi dan informatika kecamatan Mandau- Pinggir ini mempunyai tugas melaksanakan tugas operasional Dinas Perhubungan kabupaten bengkalis, di wilayah kerjanya masing – masing yang meliputi pembinaan, bimbingan, penyuluhan dan pelatihan di bidang perhubungan, komunikasi dan imformatika.

Untuk mencapai hal tersebut UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kec. Mandau – Pinggir Kabupaten Bengkalis bertekad untuk mewujudkan terciptanya tatanan transportasi yang semakin berkualitas antara lain dengan menata sistem transportasi di Kota Duri sebagai daerah kecamatan yang sangat luas yang termasuk kedalam daerah Kabupaten Bengkalis. Dan mengawasi manajemen rekayasa lalu lintas pada beberapa pusat-pusat kegiatan perusahaan yang ada di kota Duri. Guna mempercepat distribusi barang dan jasa keberbagai wilayah, baik melalui manajemen perparkiran maupun penerapan angkutan umum massal berbasis jalan.

Untuk itu UPTD Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kecamatan Mandau – Pinggir berupaya untuk menciptakan tatanan sarana prasarana yang mampu mendukung kegiatan perekonomian masyarakat yang efisien dan efektif.

Adapun Visi, Misi Dan Motto Pelayanan Terpadu Di Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis adalah sebagai berikut :

Visi UPTD perhubungan komunikasi dan informatika kecamatan Mandau-Pinggir

“Pelayanan terpadu yang terbaik kepada masyarakat adalah suatu bukti kerja kami”.

Misi UPTD perhubungan komunikasi dan informatika kecamatan Mandau-Pinggir

“Pelayanan terpadu yang terbaik adalah mewujudkan sistem pelayanan yang andal, berkemampuan tinggi dalam menunjang dinamika pembangunan serta meningkatkan mobilitas manusia, guna mendukung pengembangan pembangunan untuk mewujudkan kecamatan mandau yang terbaik dari yang baik”.

Motto UPTD perhubungan komunikasi dan informatika kecamatan Mandau-Pinggir

“Pelayanan terpadu yang terbaik buat masyarakat, kami ada karena masyarakat”

4.2 Diskripsi Umum Tentang Ruang Lingkup Penelitian

Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kecamatan Mandau merupakan unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten Bengkalis yang melaksanakan urusan Pemerintah dibidang Perhubungan Komunikasi Dan Informatika, dipimpin oleh Kepala UPTD perhubungan komunikasi dan informatika yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Bengkalis.

Sebagai unsur pelaksana urusan Pemerintah dibidang Perhubungan Komunikasi Dan Informatika, UPTD mempunyai tugas melaksanakan melaksanakan kegiatan di bidang perhubungan darat meliputi pembinaan, bimbingan, penyuluhan dan pelatihan di bidang Perhubungan informasi dan informatika. Hal ini berdasarkan pada Peraturan Bupati Bengkalis Nomor 21 Tahun 2005 Tentang Pembentukan Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Perhubungan Kecamatan Mandau

4.3 Tugas Pokok dan Fungsi UPTD Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kecamatan Mandau - Pinggir

Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kecamatan Mandau mempunyai Tugas Pokok di bidang Perhubungan darat dalam membantu Dinas Perhubungan kabupaten Bengkalis.

Adapun tugas Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Perhubungan Komunikasi Dan Informatika adalah sebagai berikut:

1. Merencanakan kegiatan angkutan darat, manajemen dan rekayasa lalu lintas perhubungan darat.
2. Mengarahkan pelaksanaan tugas pada angkutan darat, manajemen dan rekayasa lalu lintas perhubungan darat.
3. Mengatur kegiatan angkutan darat, manajemen dan rekayasa lalu lintas perhubungan darat.
4. Membimbing teknis pelaksanaan angkutan darat, manajemen dan rekayasa lalu lintas perhubungan darat.

5. Mengevaluasi pelaksanaan program angkutan darat, manajemen dan rekayasa lalu lintas, serta sarana dan prasarana Perhubungan Darat.
6. Penyiapan bahan pengendalian dan pengawasan Manajemen dan Rekayasa Lalu Lintas.
7. Penyiapan Penyusunan dan penetapan jaringan transportasi jalan, angkutan penyeberangan.
8. Merekomendasikan pemberian izin dan tertib pelayanan angkutan pengendalian kelebihan muatan dan tertib pemanfaatan jalan Kabupaten.
9. Menyiapkan standar batas maksimum muatan dan berat kendaraan pengangkutan barang dan tertib pemanfaatan antar Kabupaten.
10. Penyiapan rencana dan penetapan lokasi dan pengelolaan Terminal penumpang dan barang perparkiran dan lain-lain.
11. Menganalisis dan mengembangkan kinerja Bidang.
12. Melaporkan kegiatan bidang kepada Kepala Dinas.

Keseluruhan tugas tersebut dilaksanakan oleh UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika yang di dalam nya di pimpin oleh kepala UPTD , kepala bagian tata usaha, penguji kendaraan bermotor serta seluruh staff UPTD baik pegawai negeri sipil maupun tenaga honorer. Agar pelaksanaan tugas tersebut lebih terarah, maka diperlukan pengawasan yang ketat dari kepala dinas perhubungan. Dengan langkah tersebut dengan sendiri nya akan terwujud pelayanan perhubungan yang handal, berdaya saing, serta memberikan nilai tambah dalam menunjang pembangunan Mandau ke depan.

Selain itu dengan meningkatkan pembinaan, pengawasan, dan kesadaran hukum bagi Stakeholder Perhubungan terhadap peraturan, meningkatkan sarana dan prasarana transportasi serta fasilitas perhubungan, Meningkatkan kualitas pelayanan dan perizinan dibidang Perhubungan, Penataan dan penertiban penyelenggaraan jasa dan perhubungan, dan Meningkatkan PAD yang berasal dari sektor perhubungan juga akan akan memberikan citra yang baik bagi dinas perhubungan.

Adapun fungsi dari UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika adalah sebagai berikut:

1. Sebagai instansi pemerintah yang melaksanakan kegiatan kepala dinas dalam menciptakan tatanan otonomi daerah yang berhasil. UPTD ini berada di bawah naungan Dinas Perhubungan Kabupaten Bengkalis. Adapun fungsinya sebagai pihak yang berwenang mengurus segala pengkajian bahan kebijakan teknis yang berkaitan dengan transportasi
2. Sebagai instansi pemerintah yang berwenang dalam memutuskan kebijakan yang berguna meningkatkan pelayanan masyarakat dibidang angkutan kota.
3. Selain itu juga terlihat semakin membaik pelayanan masyarakat khususnya mengenai pengawasan kesesuaian jalur angkutan kota
4. Pada bidang komunikasi dan informasi, UPTD ini berfungsi dalam dalam menyelenggarakan kegiatan (merencanakan operasionalisasi kerja, memberi tugas, memberi petunjuk, mengatur, mengevaluasi

dan melaporkan tugas dibidang penyusunan program, perencanaan dan pelaporan)

5. Sebagai Pihak Pelaksana Pengujian Kendaraan Bermotor

Pengujian kendaraan bermotor disebut juga uji keur adalah serangkaian kegiatan penyelenggaraan pengujian kendaraan bermotor ini ditujukan kepada kendaraan wajib uji sebagai mana di atur dalam PP Nomor 44 Tahun 1993 yaitu: sepeda motor, mobil penumpang, mobil bus, mobil barang, kereta gandengan, kereta tempelan dan mobil penumpang umum.

Penyelenggaraan pengujian kendaraan bermotor ini bertujuan untuk memberikan kepastian hukum bahwa kendaraan bermotor yang dioperasikan di jalan telah memenuhi persyaratan teknis dan laik jalan serta tidak mencemari lingkungan.

Melalui sistem pengujian kendaraan bermotor ini diharapkan dapat mencegah dan memperkecil kemungkinan terjadinya kecelakaan lalu lintas, gangguan terhadap lingkungan, kerusakan-kerusakan yang berat pada waktu pemakaian, dan lain-lain.

4.4 Dasar Hukum UPTD Perhubungan Komunikasi Dan Informatika

Kecamatan Mandau - Pinggir

1. undang-undang no 22 tahun 2009 tentang lalu lintas dan angkutan jalan
2. peraturan pemerintah no 41 tahun 1993 tentang angkutan jalan

3. peraturan pemerintah no 42 tahun 1993 tentang pemeriksaan kendaraan bermotor di jalan
4. peraturan pemerintah no 43 tahun 1993 tentang prasarana dan lalu lintas jalan
5. peraturan pemerintah no 44 tahun 1993 tentang kendaraan dan pengemudi
6. keputusan menteri no 71 tahun 1993 tentang pengujian berkala kendaraan bermotor
7. keputusan menteri no 63 tahun 1993 tentang persyaratan ambang batas laik jalan kendaraan bermotor, kereta gandeng, kereta tempel, karoseri dan bak muatan serta komponen-komponennya
8. peraturan dirjen no sk.2889/aj.402/drjd/2007 tentang perubahan atas peraturan direktur jenderal nomor : sk.2752/aj.402/drjd/2006 tentang pedoman teknis buku uji, tanda uji berkala dan tanda samping kendaraan bermotor
9. surat dirjen no aj.405/3/2/drjd/2006 tentang pengisian buku uji berkala kendaraan bermotor

4.5 Uraian Tugas Bagian

Adapun Susunan Organisasi UPTD Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kecamatan Mandau – Pinggir Berdasarkan Peraturan Bupati Bengkalis Nomor 24 Tahun 2008 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksanaan Tugas Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kecamatan Mandau adalah sebagai berikut :

1. Kepala UPTD

Kepala UPTD Perhubungan Komunikasi Dan Informatika mempunyai tugas pokok membantu Bupati menyusun kebijakan dan perencanaan teknis serta melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Kabupaten dibidang perhubungan, komunikasi dan informatika sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kepala UPTD mempunyai tugas sebagai berikut:

- A. Melakukan penghimpunan data data di bidang perhubungan komunikasi dan informatika di kecamatan sebagai bahan masukan dalam penyusunan program kerja sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang undangan yang berlaku
- B. Melakukan upaya penyelenggaraan ketertiban perhubungan darat , dan penetapan sarana dan prasarana serta pengaturan jalan
- C. Melakukan upaya pengawasan prasarana komunikasi dan informatika
- D. Melakukan pembinaan dan pengendalian terhadap personil Unit Pelaksanaan Tugas Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kecamatan Mandau
- E. Melakukan tugas tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bengkalis

2. Kepala Tata Usaha

Sub Bagian Umum mempunyai tugas pokok membantu Kepala UPTD menyiapkan bahan dan melaksanakan pengolaan dan administrasi umum dan perlengkapan serta administrasi kepegawaian di lingkungan Unit Pelaksana Teknis Dinas Perhubungan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam melaksanakan tugas pokok , Sub Bagian Umum mempunyai uraian tugas sebagai berikut:

1. menghimpun, mempelajari dan menelaah serta mengolah peraturan perundang-undangan, kebijakan, pedoman dan petunjuk teknis serta data dan informasi lainnya yang berhubungan dengan bidang tugasnya;
2. menyusun dan mengelola administrasi surat menyurat, penggandaan dan pengarsipan tatalaksana rumah tangga dinas;
3. mengelola administrasi perlengkapan yang meliputi perencanaan kebutuhan, pengadaan, pendistribusian/pemanfaatan, pemeliharaan dan inventarisasi barang perlengkapan/perbekalan rumah tangga dinas;
4. menyelenggarakan pendokumentasian serta kepastakaan di lingkungan Dinas Perhubungan;
5. menyiapkan bahan pembinaan hubungan kemasyarakatan dan mengelola urusan keprotokolan di lingkungan Dinas Perhubungan;

6. mengelola administrasi dan menyiapkan bahan pembinaan kepegawaian di lingkungan Dinas Perhubungan;
7. memberikan petunjuk, bimbingan dan arahan serta penilaian kinerja kepada bawahan;
8. menyelenggarakan evaluasi dan pelaporan sesuai bidang tugasnya; dan
9. melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan sesuai lingkup tugasnya

Kepala Tata Usaha mempunyai tugas sebagai berikut:

1. Melakukan pengolahan surat menyurat dan kearsipan
2. Melakukan pengelolaan administrasi keuangan dan kepegawaian
3. Melakukan evaluasi dan pelaporan
4. Melakukan inventarisasi dan pemeliharaan aset daerah
5. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala
6. Kearsipan dan Surat - surat Masuk / Keluar.
7. Membantu dalam ADM Perizinan.
8. Membuat Laporan Perizinan.
9. Membantu Bendaharawan Pembantu Penerima
10. Menulis Kwitansi Perizinan

3. Kepala Terminal

Kepala Terminal mempunyai Tugas sebagai berikut:

1. Membantu Teknis Penyelenggaraan Lalu Lintas dan Angkutan Jalan sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang ditentukan Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Bengkalis
2. Membantu Pelaksanaan Pengaturan dan Pengendalian Lalu Lintas di jalan serta penyiapan Sarana dan Prasaran
3. Membantu rencana Pembangunan Sarana dan Prasarana Fisik dalam peningkatan pelayanan perhubungan darat beserta pemeliharaan
4. Membantu penertiban Operasional Angkutan
5. Membantu ketertiban dan kelancaran Kendaraan Bermotor di jalan
6. Melaksanakan pengendalian Operasional Perhubungan Darat
7. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala UPTD sesuai Kewenangannya
8. melaksanakan pengawasan Terminal Angkot Duri Bestari dalam Wilayah Kecamatan Mandau Duri.
9. PAM Lalin di Daerah rawan macet.
10. Membuat laporan KBM keluar dan masuk dan
11. Pemungutan Uang TPR mengawasi petugas parkir.
12. Patroli dan Pemeriksaan Kendaraan

4. Petugas Pelaksana Urusan Kir

Petugas pelaksana urusan kir mempunyai Tugas sebagai berikut :

1. Membantu Tekhnis Peyelenggaraan Keur sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang ditentukan Kepala Dinas
2. Melaksanakan Pengujian Kelayakan Kendaraan Bermotor sesuai dengan Kewenangan dan Peraturan Perundang undangan yang berlaku
3. Membantu pelaksanaan Keur Kendaraan Bermotor
4. Melaksanakan tugas tugas lain yang diberikan oleh Kepala UPTD sesuai dengan Kewenangannya
5. Membantu melaksanakan ADM Perizinan.
6. Menyelesaikan ADM Keur Baru.
7. Mengisi Daftar Penjelasan Pengujian Berkala Kendaraan Bermotor
8. Melaksanakan pengetokan plat uji, pembuatan Plat samping.
9. Mencari kartu induk
10. Membersihkan, Membuka dan menutup Gedung Kantor Penyidik KBM
11. Memeriksa KBM dan mengisi BUBK (Buku Uji Berkala Kendaraan Bermotor)

5. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai Tugas sebagai berikut :

1. Kelompok jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan tugas Khusus sesuai bidang keahlian dan kebutuhan
2. Melaksanakan Pengujian Kendaraan Bermotor Keur Baru
3. Melaksanakan Pengujian Kendaraan Bermotor Keur Baru PT. CPI
4. Melaksanakan Pengujian KBM Angkutan Umum (Oplet) dan Keur Ulangan.
5. Pemeriksaan Kendaraan (Penyidik)
6. Melaksanakan pemeriksaan Kendaraan Bermotor wajib uji
7. Membuat laporan pengujian Kendaraan Bermotor : Triwulan, semester dan tahunan.
8. Mengetik Laporan pengujian Kendaraan Bermotor
9. Kearsipan dan Surat - surat Masuk / Keluar.
10. Mengetik Laporan Sisa Kendaraan Bermotor
11. Membuat Surat Numpang Uji
12. Membantu dalam ADM Perizinan

4.6 Struktur Organisasi Unit Tempat Kerja Penelitian.

Susunan Organisasi Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau- Pinggir sebagai berikut:

Kepala Unit Pelaksana Tugas Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika
Kecamatan Mandau- Pinggir

MUHAMMAD AFFAN, AMa.PKB, SH

Kepala Sub Tata Usaha

RAJA HASNIATI

Kepala Terminal

HENDRY DOHAR P.T

Petugas Pelaksana Urusan KIR

P. TAMBUN, SH

Petugas Pelaksana Urusan Komunikasi dan Informatika

TUNGGUL SINAGA

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada akhir pembahasan ini akan dilakukan rekapitulasi terhadap Upaya Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau secara keseluruhan, sehingga akan diperoleh data yang akurat terhadap Upaya Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau.

5.1 Identitas Responden

Untuk melanjutkan pembahasan mengenai masalah Upaya Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau, terlebih dahulu penulis tetapkan beberapa identitas responden dari data yang diperoleh dari hasil penelitian kuisioner tersebut, di bawah ini disajikan data dalam tabel distribusi yang akan dijelaskan satu persatu.

Identitas yang ditentukan dalam memberikan gambaran tentang signifikan antara data responden dengan analisis yang dilakukan untuk menjawab tujuan penelitian yang dikaji.

5.1.1 Tingkat Pendidikan

Sepanjang sejarah perkembangan dunia yang bersifat dinamis ini, faktor pendidikan menjadi kemutlakan yang harus diperhatikan dengan seksama oleh seluruh lapisan masyarakat tanpa mengenal usia. Artinya tuntutan

akan pendidikan terus mengitari siklus kehidupan manusia, bahkan pendidikan senantiasa menempati posisi teratas dalam kriteria pencapaian suatu kualitas dan produktivitas yang baik.

Pendidikan merupakan segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia, baik jasmani maupun naluri yang berlangsung seumur hidup, baik dijalur formal maupun informal dalam mengembangkan pembangunan sumber daya manusia.

Tabel 5.1: Jumlah responden pada kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	9	42.86%
2	Diploma Tiga (D.3)	5	23.81%
3	Strata Satu (S1)	7	33.33%
Jumlah		21	100%

Sumber : Data Olahan Penulis Berdasarkan Kuesioner

Pada tabel 5.1 dapat digambarkan bahwasanya terdapat 3 (tiga) tingkat pendidikan yaitu SMA, Diploma Tiga (D3), Strata Satu (S1) dari masing-masing pendidikan dapat dijelaskan bahwasanya untuk tingkat SMA terdapat 9 orang atau (42.86%), tingkat Diploma Tiga 5 orang atau (23.81%), tingkat Strata Satu (S1) 7 orang.

5.1.2 Tingkat Umur Responden

Umur sangat mempengaruhi seseorang dalam mengambil setiap keputusan, berpikir dan bertindak. Supaya apa yang telah dilakukannya tidak merugikan dirinya dan orang lain, tingkat umur juga sering dijadikan tolok ukur kedewasaan atau kematangan seseorang dari karakteristik responden berdasarkan

umur yang menjadi responden dapat diketahui sebagaimana yang terlihat pada tabel berikut :

Tabel 5.2 : Jumlah Responden Pada Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau Berdasarkan Tingkat Umur

No	Tingkat umur	Jumlah	Persentase (%)
1	21 – 30 Tahun	7	33.33%
2	31 – 40 Tahun	6	28.57%
3	41 Tahun Keatas	8	38.10%
Jumlah		21	100%

Sumber : Data Olahan Penulis Berdasarkan Kuesioner

Pada tabel 5.2 diatas dapat disimpulkan bahwasanya tingkat umur responden dari 21 responden, yang berusia 21- 30 tahun berjumlah 7 orang atau (33.33%), yng berusia 31 – 40 tahun berjumlah 6 orang atau (28.57%) dan untuk umur 41 tahun keatas berjumlah 8 orang atau (38.10%).

Dari uraian diatas dapat dilihat bahwa tingkat umur responden sudah cukup dewasa dalam memberikan tanggapan-tanggapannya terhadap pertanyaan dalam kuestioner penelitian ini, sebab asumsi penulis adalah kedewasaan umur dapat memberikan isyarat terhadap kemampuan dari seseorang dalam menilai dan memutuskan suatu permasalahan dengan jalan pikir yang lebih matang dan lebih bijak, karena umur berhubungan dengan seberapa banyak pengalaman yang mereka peroleh.

5.1.3 Jenis kelamin

Jenis kelamin dinilai perlu untuk dijadikan bahan penelitian sehubungan dengan proses upaya pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor UPTD perhubungan komunikasi dan informatika kecamatan Mandau untuk

mengetahui jenis kelamin responden, dapat diketahui sebagaimana yang terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.3 : Jumlah Responden Pada Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kecamatan Mandau Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki – laki	11	52.38%
2	Perempuan	10	47.62%
Jumlah		21	100%

Sumber : Data Olahan Penulis Berdasarkan Kuesioner

Pada tabel 5.3 dapat dianalisa bahwasanya dari 21 responden yang berjenis kelamin laki- laki berjumlah 11 orang atau (52.38%) dan perempuan berjumlah 10 orang (47.62%).dari tabel diatas terlihat bahwasanya antara responden laki – laki dan responden perempuan hampir seimbang pada kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau.

5.2 Kesadaran Pegawai

Tabel 5.4 : Distribusi Tanggapan Responden Tentang Pelaksanaan Usaha Yang Dilakukan Dalam Melaksanakan Tugas Pada Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kecamatan Mandau

No	Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	8	38,1 %
2	Baik	13	61,90%
3	Kurang baik	0	0%
4	Tidak baik	0	0 %
Jumlah		21	100%

Sumber : Data Olahan Dilapangan Tahun 2012

Berdasarkan tabel 5.4 diatas terlihat bahwa dari jumlah 21 responden yang dapat dilihat bahwa yang mengatakan tentang pelaksanaan usaha yang dilakukan dalam melaksanakan tugas pada kantor UPTD Perhubungan komunikasi dan

Informatika Kecamatan Mandau mengatakan sangat baik sebanyak 8 Orang atau 38,1 %, responden dan 13 responden menjawab baik atau 61,90 % menyatakan baik tentang pelaksanaan usaha yang dilakukan dalam melaksanakan tugas pada kantor UPTD Perhubungan komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau. Sementara dari 21 responden yang ditanyakan tidak ada responden yang menjawab kurang baik dan tidak baik tentang pelaksanaan usaha yang dilakukan dalam melaksanakan tugas pada kantor UPTD Perhubungan komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau.

Kepemimpinan merupakan bagaimana pemimpin itu bisa memandu, menuntun, membangun, memberi dan membangunkan motivasi – motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan – jaringan komunikasi yang baik dengan bawahan, memberikan supervisi/pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikut atau bawahannya kepada sasaran yang ingin dituju nya, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Banyak usaha yang dilakukan pemimpin pada saat sekarang ini untuk memperdayakan pegawai nya baik itu dari segi materil maupun inmateril, contohnya saja dari segi inmateril pemimpin megutamakan asas kemanusiaan artinya mengutamakan sifat- sifat kemanusiaan yaitu pembimbingan manusia oleh manusia, untuk mengembangkan potensi dan kemampuan setiap individu, demi tujuan – tujuan human.dan juga lebih mengjunjung tinggi kesejahteraan dan kebahagiaan yang lebih merata menuju pada taraf hidup kehidupan pegawai untuk lebih tinggi.

Dari tabel di diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden penelitian mengatakan usaha yang dilakukan pemimpin dalam pelaksanaan tugas Masih dalam kategori baik

Tabel 5.5 : Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang Kesesuaian Dengan Jadwal Kerja Yang Ada Pada Kantor UPTD perhubungan komunikasi dan informatika kecamatan mandau

No	Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	13	66,67%
2	Baik	5	28,57%
3	Kurang baik	2	4,76%
4	Tidak baik	1	0%
Jumlah		21	100 %

Sumber : Data Olahan Dilapangan Tahun 2012

Berdasarkan tabel 5.5 diatas terlihat bahwa kesesuaian jadwal kerja yang ada dengan ketentuan yang ada pada kantor UPTD perhubungan komunikasi dan informatika kecamatan Mandau bahwasanya ada 13 responden atau (66.67%) yang menjawab sangat baik, 5 responden atau (28.57%) yang menjawab baik sedang sedangkan yang menjawab kurang baik 2 orang atau (4.76%), dan yang menjawab tidak baik hanya 1 responden atau (4.76%).

Berdasarkan dari hasil observasi peneliti, penulis mengamati bahwa jadwal kerja yang ada pada kantor UPTD perhubungan komunikasi dan informatika kecamatan Mandau sudah dilakukan dengan sangat baik, hal ini terlihat dengan tekun dan taatnya para pegawai dengan waktu kerja yang telah ditentukan pada kantor UPTD perhubungan komunikasi dan informatika, mereka menggunakan jadwal kerja dengan sebaik mungkin. Dan hal ini juga sangat terlihat dari datang dan pulang mereka. Mereka betul – betul disiplin terhadap jadwal kerja yang

ada pada kantor UPTD perhubungan komunikasi dan informatika kecamatan Mandau ini.

Tabel 5.6 : Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang Sanksi Yang Diberikan Pimpinan kepada pegawai Jika Kedapatan Tidak Disiplin Dalam Menjalankan Tugas Pada Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kecamatan Mandau

No	Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	9	42,86%
2	Baik	11	52,38%
3	Kurang baik	0	0%
4	Tidak baik	1	4,76%
Jumlah		21	100%

Sumber : Data Olahan Dilapangan Tahun 2012

Berdasarkan tabel 5.6 di atas, terlihat bahwa dari jumlah 21 responden yang dijadikan sampel, hanya 9 responden atau 42,86% responden tentang Sanksi Yang Diberikan Pimpinan kepada pegawai Jika Kedapatan Tidak Disiplin Dalam Menjalankan Tugas Pada Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kecamatan Mandau kategori “sangat baik”, Tentang Sangsi Yang Diberikan Pimpinan kepada pegawai Jika Kedapatan Tidak Disiplin Dalam Menjalankan Tugas Pada Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kecamatan Mandau dalam kategori “baik” adalah sebanyak 11 responden atau sekitar 52,38% responden

Sedangkan yang 0 responden atau 0% responden mengatakan tentang Sangsi Yang Diberikan Pimpinan kepada pegawai Jika Kedapatan Tidak Disiplin Dalam Menjalankan Tugas Pada Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kecamatan Mandau “kurang baik” karena sanksi sudah dijalankan dengan baik. Sisanya 1 responden atau sekitar 4,76% responden mengatakan

Sanksi Yang Diberikan Pimpinan kepada pegawai Jika Kedapatan Tidak Disiplin Dalam Menjalankan Tugas Pada Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kecamatan Mandau “tidak baik”, artinya sanksi tidak dijalankan dengan baik.

Berdasarkan hasil dari wawancara peneliti dengan salah satu pegawai pada kantor UPTD perhubungan komunikasi dan informatika, mengatakan bahwa”pemimpin yang memimpin kantor saat sekarang ini sangat lah disiplin dengan waktu, dia betul- betul membilah- bilah antara waktu kerja dengan waktu istirahat, kalau waktu kerja memang harus digunakan untuk melayani masyarakat.dan kegiatan yang berhubungan dengan individualis ditinggalkan dulu.dan pemimpin saat sekarang juga sering memantau kami saat dalam bekerja.pernah waktu itu saya, sebut ajah nama nya A dalam waktu kerja saya membuka internet dan memainkan fb dalam bekerja, tanpa sepengetahuan saya bapak sudah berdiri dibelakang saya, dan berbicara kalau anda bekerja anda harus bisa profesioanal dalam arti tahu mana yang harus diutamakan.dan selanjutnya saya dipanggil oleh pemimpin dan dinasehati didalam ruangnya”

Tabel 5.7 : Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang Tugas Yang Diberikan Pimpinan Kepada Pegawai Dengan Kesesuaian Prosedur Yang Ada Pada Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau

No	Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	10	47,62%
2	Baik	8	38,10%
3	Kurang baik	3	14,29%
4	Tidak baik	0	0%
Jumlah		21	100%

Sumber : Data Olahan Dilapangan Tahun 2012

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat baik sebanyak 10 orang atau (47,62%), sebanyak 8 responden atau 38,10% yang menjawab baik, dan hanya 3 responden atau 14,29% yang menjawab kurang baik tentang tugas yang di berikan pimpinan kepada pegawai, dan tidak ada responden yang menjawab tidak baik.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian tugas pimpinan kepada pegawai dengan kesesuaian prosedur yang ada pada kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan informatika Kecamatan Mandau bisa dikatagorikan sangat baik, ini terbukti dari jawaban responden yang lebih dominan menjawab sangat baik.

Tabel 5.8 : Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang Keprofesionalan Pegawai Dalam Melaksanakan Tugas Pada Kantor UPTD perhubungan komunikasi dan informatika kecamatan Mandau

No	Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	9	42,86%
2	Baik	11	52,38%
3	Kurang baik	1	4,76%
4	Tidak baik	0	0%
Jumlah		21	100%

Sumber : Data Olahan Dilapangan Tahun 2012

Berdasarkan tabel 5.8 di atas, terlihat bahwa dari jumlah 21 responden yang dijadikan sampel, hanya 9 responden atau 42,86% responden mengatakan proses Tentang Keprofesionalan Pegawai Dalam Melaksanakan Tugas Pada Kantor UPTD perhubungan komunikasi dan informatika kecamatan Mandau kategori “sangat baik”, sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dan yang masuk kategori “baik” adalah sebanyak 11 responden atau sekitar 52,38 % responden yaitu tentang keprofesionalan Pegawai Dalam Melaksanakan Tugas Pada Kantor UPTD perhubungan komunikasi dan informatika kecamatan Mandau

Sedangkan dari jumlah 21 responden yang dijadikan sampel, 1 responden atau 4,76% responden mengatakan tentang keprofesionalan Pegawai Dalam Melaksanakan Tugas Pada Kantor UPTD perhubungan komunikasi dan

informatika kecamatan Mandau Kurang baik. Selain itu 0 responden atau sekitar 0 % responden mengatakan tentang keprofesionalan Pegawai Dalam Melaksanakan Tugas Pada Kantor UPTD perhubungan komunikasi dan informatika kecamatan Mandau kategori “tidak baik”, artinya semua tentang keprofesionalan Pegawai Dalam Melaksanakan Tugas Pada Kantor UPTD perhubungan komunikasi dan informatika kecamatan Mandau tidak ada yang mengatakan tidak baik.

Berdasarkan dari hasil pengamatan peneliti, peneliti mengamati bahwa pegawai dalam melaksanakan tugasnya sudah bisa dikatakan professional hal ini terlihat dari banyaknya responden yang sudah melaksanakan kerja dengan baik, dan hal ini tergambar dari kedisiplinan, ketekunan dalam bekerja dan rasa tanggung jawab terhadap pekerja sudah mereka miliki masing- masing. Dalam waktu bekerja memang mereka gunakan untuk kerja dan waktu istirahat memang mereka pergunakan untuk istirahat. Dan mulai bekerja kembali diwaktu yang telah ditetapkan oleh kantor UPTD perhubungan komunikasi dan informatika kecamatan Mandau ini.

Tabel 5.9:Rekapitulasi Tentang Kesadaran Pegawai di Kantor UPTD Perhubungan dan Komunikasi Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

No	INDIKATOR	KATEGORI PENILAIAN				JML
		SB	B	KB	TB	
1	Pelaksanaan usaha yang dilakukan dalam melaksanakan tugas	8	13	0	0	21
2	Kesesuaian jadwal kerja yang ada dengan ketentuan	13	5	2	1	21
3	Sanksi yang diberikan pimpinan kepada pegawai jika kedapatan tidak disiplin dalam melaksanakan tugas	9	11	0	1	21
4	Tugas yang diberikan pimpinan kepada pegawai	10	8	3	0	21
5	Proses tentang keprofesionalan pegawai dalam melaksanakan tugas	9	11	1	0	21
Jumlah		49	48	6	2	105
Persentase		46,67	45,71	5,71	1,91	100

Tabel 5.9 hasil rekapitulasi tentang Kesadaran pegawai pada kantor UPTD Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis 46,67 % responden mengatakan “Sangat baik” artinya peran pemimpin berpengaruh positif pada kantor UPTD perhubungan komunikasi dan informatika kecamatan Mandau – pinggir dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui mengoptimalkan kesadaran pegawai.

5.3 Kondusifitas Organisasi

Tabel 5.10 : Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang Cara Berkomunikasi Pimpinan Dengan Pegawai Pada Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau

No	Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	14	66,67%
2	Baik	7	33,33%
3	Kurang baik	0	0%
4	Tidak baik	0	0%
Jumlah		21	100%

Sumber : Data Olahan Dilapangan Tahun 2012

Berdasarkan tabel 5.10 diatas terlihat bahwa dari jumlah 21 responden yang dapat dilihat bahwa yang mengatakan Tentang Cara Berkomunikasi Pimpinan Dengan Pegawai Pada Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau mengatakan sangat baik sebanyak 14 Orang atau 66,67 %, responden dan 7 responden menjawab baik atau 33,33 % menyatakan baik tentang Tentang Cara Berkomunikasi Pimpinan Dengan Pegawai Pada Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau. Sementara dari 21 responden yang ditanyakan tidak ada responden yang menjawab kurang baik dan tidak baik tentang Tentang Cara Berkomunikasi Pimpinan Dengan Pegawai Pada Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau Dari tabel di diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden penelitian mengatakan komunikasi yang dilakukan pemimpin dalam pelaksanaan tugas Masih dalam kategori baik.

Komunikasi merupakan hal yang amat penting dalam perilaku organisasi, komunikasi bukan hanya sekedar dalam proses penyampain informasi yang

symbol – simbolnya dapat dilihat, didengar dan dimengerti tetapi proses penyampaian informasi secara keseluruhan termasuk didalam perasaan dan sikap dari orang yang menyampaikan tersebut. Pada umumnya, seseorang menangkap hanya informasinya saja, dan dilupakan bagaimana perasaan dan sikap dari orang yang mempunyai informasi tersebut.

Di dalam Pratik organisasi, komunikasi yang efektif merupakan prasyarat terbinanya kerjasama yang baik untuk mencapai tujuan organisasi.sebagaimana dikatakan oleh hiks dan guller (2008:141) “ *perhaps it is true, as some one has suggested, that the heart of all the word’s problem least men with each other is man’s inability to communicate as well as he think he is communicating*”

(barangkali adalah benar yang telah disarankan seseorang, bahwa jantung persoalan- persoalan di dunia ni adalah sedikitnya karena ketidakmampuan manusia untuk berkomunikasi dengan lainnya sebaik yang ia perkirakan dalam berkomunikasi).

Tetapi hasil dari observasi penulis, penulis melihat bahwa komunikasi yang ada pada kantor UPTD perhubungan komunikasi dan informatika baik itu dari segi komunikasi vertical maupun horizontal, mereka melakukan cara berkomunikasi dengan cara sangat kekeluargaan,sehingga maksud dan tujuan pun yang ingin disampaikan pimpinan kepada bawahannya lebih cepat ditangkap dan dipahami oleh pegawainya. Selain itu perbedaan strata sangatlah tidak terlihat dalam kantor UPTD perhubungan komunikasi dan informatika kecamatan Mandau .

Tabel 5.11 : Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang Perintah Pimpinan, Apakah Sudah Bisa Diterima Dengan Baik Oleh Pegawai Pada Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kecamatan Mandau

No	Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	11	52,38%
2	Baik	10	47,62%
3	Kurang baik	0	0%
4	Tidak baik	0	0%
Jumlah		21	100%

Sumber : Data Olahan Dilapangan Tahun 2012

Berdasarkan tabel 5.11 diatas terlihat bahwa dari jumlah 21 responden yang dapat dilihat bahwa yang mengatakan Tentang Perintah Pimpinan sudah diterima pada Pegawai Pada Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kecamatan Mandau mengatakan “sangat baik” sebanyak 11 Orang atau 52,38 %, responden dan 10 responden menjawab “baik” atau 47,62 % menyatakan baik Perintah Pimpinan sudah diterima pada Pegawai Pada Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kecamatan Mandau. Sementara dari 21 responden yang ditanyakan 0 responden atau 0% responden yang menjawab “kurang baik” dan “tidak baik” tentang Perintah Pimpinan sudah diterima pada Pegawai Pada Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kecamatan Mandau Dari tabel di diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden penelitian mengatakan Perintah Pimpinan sudah diterima Sangat baik pada Pegawai Pada Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kecamatan Mandau

Tabel 5.12 : Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang Pengarahan dan Pembinaan yang Diberikan Pimpinan Kepada Pegawai Dalam Melaksanakan Tugas, Apakah Sudah Dapat Dijalankan Dengan Baik di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau

No	Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	14	66,67%
2	Baik	6	28.57%
3	Kurang baik	1	4.76%
4	Tidak baik	0	0%
Jumlah		21	100%

Sumber : Data Olahan Dilapangan Tahun 2012

Berdasarkan tabel 5.12 diatas terlihat bahwa dari jumlah 21 responden yang dapat dilihat bahwa yang mengatakan Tentang Pengarahan dan Pembinaan yang Diberikan Pimpinan Kepada Pegawai Dalam Melaksanakan Tugas di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau mengatakan sangat baik sebanyak 14 Orang atau 66,67 %, responden dan 6 responden menjawab baik atau 28,57 % menyatakan baik Tentang Pengarahan dan Pembinaan yang Diberikan Pimpinan Kepada Pegawai Dalam Melaksanakan Tugas di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau. Sementara dari 21 responden yang ditanyakan tidak ada responden yang menjawab kurang baik dan tidak baik tentang Pengarahan dan Pembinaan yang Diberikan Pimpinan Kepada Pegawai Dalam Melaksanakan Tugas di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau.

Dari tabel di diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden penelitian mengatakan Pengarahan dan Pembinaan yang Diberikan Pimpinan

Kepada Pegawai Dalam Melaksanakan Tugas di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau sangat baik,

Tabel 5.13 : Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang Permasalahan Pegawai yang Tidak Melaporkan Kondisi Dilapangan, Apakah Sudah Ditindak Lanjuti Dengan Baik Oleh Pimpinan di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau

No	Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	11	52.38%
2	Baik	7	33.33%
3	Kurang baik	3	14.29%
4	Tidak baik	0	0%
Jumlah		21	100%

Sumber : Data Olahan Dilapangan Tahun 2012

Berdasarkan tabel 5.13 diatas terlihat bahwa dari jumlah 21 responden yang dapat dilihat bahwa yang mengatakan Permasalahan Pegawai yang Tidak Melaporkan Kondisi Dilapangan, Ditindak Lanjuti Dengan Baik Oleh Pimpinan di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau mengatakan sangat baik sebanyak 11 Orang atau 52,38 %, responden dan 7 responden menjawab baik atau 33,33 % menyatakan baik Tentang Permasalahan Pegawai yang Tidak Melaporkan Kondisi Dilapangan, Sudah Ditindak Lanjuti Dengan Baik Oleh Pimpinan di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau.

Sementara dari 21 responden yang ditanyakan tidak ada responden yang menjawab kurang baik dan tidak baik tentang Permasalahan Pegawai yang Tidak Melaporkan Kondisi Dilapangan, Sudah Ditindak Lanjuti Dengan Baik Oleh Pimpinan di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden penelitian mengatakan Permasalahan Pegawai yang Tidak Melaporkan Kondisi Dilapangan, Sudah Ditindak Lanjuti Dengan sangat Baik Oleh Pimpinan di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau

Berdasarkan hasil dari wawancara peneliti dengan responden, mengatakan “bahwa setiap permasalahan yang kami hadapi dalam melaksanakan pekerjaan, kami selalu bermusyawarah langsung dengan pimpinan dan mencari titik temu dari permasalahan tersebut, sehingga permasalahan yang kami alami di kantor ini tidaklah begitu lama kami biarkan, tapi kami malah mencari jalan keluar dan jalan yang terbaik buat proses kelangsungan pekerjaan kami, selain itu kami juga selalu mengadakan suatu agenda mingguan, dimana kami setiap hari senin kami mengadakan rapat dengan pimpinan membahas mengenai permasalahan dan hambatan yang kami lakukan dalam bekerja”

Tabel 5.14 : Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang Pengarahan Yang Diberikan Pimpinan, Apakah Sudah Mampu Menciptakan Suasana Yang Kondusif Di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kecamatan Mandau

No	Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	11	52.38%
2	Baik	9	42.86%
3	Kurang baik	1	4.76%
4	Tidak baik	0	0%
Jumlah		21	100%

Sumber : Data Olahan Dilapangan Tahun 2012

Berdasarkan tabel 5.14 diatas terlihat bahwa dari jumlah 21 responden yang dapat dilihat bahwa yang mengatakan Pengarahan Yang Diberikan Pimpinan Sudah Mampu Menciptakan Suasana Yang Kondusif Di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kecamatan Mandau mengatakan sangat baik sebanyak 11 Orang atau 52,38 %, responden dan 7 responden menjawab baik atau 33,33 %.

Sedangkanyang menyatakan Tentang Pengarahan Yang Diberikan Pimpinan Sudah Mampu Menciptakan Suasana Yang Kondusif Di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kecamatan Mandau dari 21 responden yang ditanyakan 1 Responden atau 4,76 % responden menjawab Kurang baik. Sementara yang menjawab tidak baik sebanyak 0 responden atau 0% responden tentang Pengarahan Yang Diberikan Pimpinan Sudah Mampu Menciptakan Suasana Yang Kondusif Di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kecamatan Mandau.

Hasil dari observasi penulis, penulis mengamati bahwa hasil dari pengarahan yang diberikan pimpinan kepada pegawai dapat membuahkan hasil lebih optimal, hal ini terlihat setelah pimpinan sering memberikan pengarahan kepada tentang tata kerja yang baik, dimana pimpinan ini memberikan pengarahan kepada pegawai dengan cara mangajak, dan penyampaian pimpinan lebih bersifat kekeluargaan, sehingga maksu dan tujuan yang disampaikan pimpinan dapat diterima dengan baik oleh pegawai, dan juga menciptakan suasana yang kondusif dalam bekerja.

Tabel 5.15:Rekapitulasi Tentang Kondusifitas organisasi di Kantor UPTD Perhubungan dan Komunikasi Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

No	INDIKATOR	KATEGORI PENILAIAN				JML L
		SB	B	KB	TB	
1	Cara berkomunikasi pimpinan dengan pegawai	14	7	0	0	21
2	Perintah pimpinan pada pegawai	11	10	0	0	21
3	Pengarahan dan pembinaan yang diberikan kepada pegawai	14	6	1	0	21
4	Permasalahan pegawai yang tidak melaporkan kondisi lapangan sudah ditindak lanjuti	11	7	3	0	21
5	Pengarahan yang diberikan pimpinan sudah mampu menciptakan suasana yang kondusif	11	9	1	0	21
Jumlah		61	39	5	0	105
Persentase		58,09	37,14	4,76	0	100

Tabel 5.15 hasil rekapitulasi tentang kondusifitas organisasi pada kantor UPTD Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis 58,09 % responden mengatakan “Sangat baik” artinya peran pemimpin berpengaruh positif pada kantor UPTD perhubungan komunikasi dan informatika kecamatan Mandau – pinggir dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui menciptakan kondusifitas organisasi.

5.4 Pemberdayaan Pegawai

Tabel 5.16 : Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang Pelatihan, Dan Seminar yang Dianjurkan Oleh Pimpinan Kepada Pegawai, Apakah Sudah Berjalan Dengan Baik Di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau

No	Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	9	42.86%
2	Baik	9	42.86%
3	Kurang baik	3	14.28%
4	Tidak baik	0	0%
Jumlah		21	100%

Sumber : Data Olahan Dilapangan Tahun 2012

Berdasarkan tabel 5.16 diatas terlihat bahwa dari jumlah 21 responden yang dapat dilihat bahwa yang mengatakan Pelatihan, Dan Seminar yang Dianjurkan Oleh Pimpinan Kepada Pegawai Sudah Berjalan Dengan Baik Di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau mengatakan sangat baik sebanyak 9 Orang atau 42,86 %, responden dan 9 responden menjawab baik atau 42,86 % menyatakan baik Tentang Pelatihan, Dan Seminar yang Dianjurkan Oleh Pimpinan Kepada Pegawai Sudah Berjalan Dengan Baik Di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau.

Sedangkan dari 21 responden yang ditanyakan tentang Pelatihan, Dan Seminar yang Dianjurkan Oleh Pimpinan Kepada Pegawai Sudah Berjalan Dengan Baik Di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau 3 Respondeng atau 14,28 % responden menjawab “Kurang Baik” sementara 0 Responden atau 0 % Responden menjawab “Tidak Baik” tentang Pelatihan, Dan Seminar yang Dianjurkan Oleh Pimpinan Kepada Pegawai

Sudah Berjalan Dengan Baik Di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau.

Untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang terbaik sebesar-besarnya, perlu diadakan pengaturan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan PNS. Pendidikan merupakan suatu proses, teknik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain. pelatihan merupakan pendidikan untuk memperoleh kemahiran dan keterampilan.

Maksud dari tujuan diadakan diklat ini adalah :

1. Dapat tercipta kesamaan pengetahuan dan keterampilan
2. Dapat meningkatkan keterampilan dan memperkecil PNS yang tidak ingin berkembang.
3. Dapat menyesuaikan tuntutan zaman.
4. Meningkatkan semangat kerja
5. Lebih meningkatkan percaya diri

Tabel 5.17 : Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang Pendidikan dan Pelatihan yang Diadakan, Apakah Mampu Meningkatkan Keterampilan, Pengetahuan dan Perubahan Kearah Yang Lebih Baik di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau

No	Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	6	28,57%
2	Baik	14	66.67%
3	Kurang baik	1	4.76%
4	Tidak baik	0	0%
Jumlah		21	100%

Sumber : Data Olahan Dilapangan Tahun 2012

Tabel 5.17 di atas menggambarkan tanggapan responden tentang Pendidikan dan Pelatihan yang Diadakan, untuk Meningkatkan Keterampilan, Pengetahuan dan Perubahan Kearah Yang Lebih Baik di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau, ternyata sebagian besar masuk kategori “baik” yaitu 6 responden atau 28,57% responden menyatakan tentang Pendidikan dan Pelatihan yang Diadakan, untuk Meningkatkan Keterampilan, Pengetahuan dan Perubahan Kearah Yang Lebih Baik di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau, dan 14 responden atau 66,67% responden masuk kategori “Sangat baik” artinya Pendidikan dan Pelatihan yang Diadakan, untuk Meningkatkan Keterampilan, Pengetahuan dan Perubahan Kearah Yang Lebih Baik di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau,

Sedangkan 1 responden atau 4,76% responden memberi tanggapan “kurang baik”, yaitu Pendidikan dan Pelatihan yang Diadakan, untuk Meningkatkan Keterampilan, Pengetahuan dan Perubahan Kearah Yang Lebih Baik di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau. Sisanya 0 responden atau 0% responden menyatakan “tidak baik”, karena Pendidikan dan Pelatihan yang Diadakan, untuk Meningkatkan Keterampilan, Pengetahuan dan Perubahan Kearah Yang Lebih Baik di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau sudah sesuai dengan yang diharapkan oleh pegawai.

Tabel 5.18 : Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang Pegawai Yang Belum Mengikuti Pelatihan dan Pendidikan, Apakah Sudah Dapat Melaksanakan Tugas Dengan Baik di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau

No	Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	10	47.62%
2	Baik	10	47.62%
3	Kurang baik	1	4.76%
4	Tidak baik	0	0%
Jumlah		21	100%

Sumber : Data Olahan Dilapangan Tahun 2012

Tabel 5.18 di atas menggambarkan tanggapan dari 10 atau 47,62% responden mengatakan “sangat baik” dalam Pegawai Yang Belum Mengikuti Pelatihan dan Pendidikan, Sudah Dapat Melaksanakan Tugas Dengan Baik di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau yang termasuk kategori “baik” 10 responden atau 47,62% responden mengatakan Pegawai Yang Belum Mengikuti Pelatihan dan Pendidikan, Sudah Dapat Melaksanakan Tugas Dengan Baik di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau

Sedangkan 1 responden atau 4,76% mengatakan dalam Pegawai Yang Belum Mengikuti Pelatihan dan Pendidikan, Sudah Dapat Melaksanakan Tugas Dengan Baik di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau “kurang baik”, dan sisanya 0 responden atau 0% mengatakan Pegawai Yang Belum Mengikuti Pelatihan dan Pendidikan, Sudah Dapat Melaksanakan Tugas Dengan Baik di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau “tidak baik”.

Tabel 5.19 : Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang Kesesuaian Pendidikan dan Pelatihan Dengan Tuntutan Bidang Pekerjaan di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau

No	Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	7	33,33%
2	Baik	2	9,52
3	Kurang baik	11	52.39%
4	Tidak baik	1	4.76%
Jumlah		21	100%

Sumber : Data Olahan Dilapangan Tahun 2012

Tabel 5.19 di atas menggambarkan tanggapan dari 11 atau 52,39 % responden mengatakan “Kurang Baik” dalam Kesesuaian Pendidikan dan Pelatihan Dengan Tuntutan Bidang Pekerjaan di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau yang termasuk kategori “Sangat baik” 7 responden atau 33,33% responden mengatakan Kesesuaian Pendidikan dan Pelatihan Dengan Tuntutan Bidang Pekerjaan di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau

Sedangkan 2 responden atau 9,52% mengatakan dalam Kesesuaian Pendidikan dan Pelatihan Dengan Tuntutan Bidang Pekerjaan di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau “baik”, dan sisanya 1 responden atau 4,76% mengatakan Kesesuaian Pendidikan dan Pelatihan Dengan Tuntutan Bidang Pekerjaan di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau “tidak baik”.

Tabel 5.20 : Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja, Berupa Insentif dan Jaminan Kesehatan yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja, Apakah Sudah Dilakukan Dengan Baik di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau

No	Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	7	33,33%
2	Baik	8	38,09%
3	Kurang baik	4	19,05%
4	Tidak baik	2	9,52%
Jumlah		21	100%

Sumber : Data Olahan Dilapangan Tahun 2012

Tabel 5.20 di atas menggambarkan 7 responden atau 33,33% responden mengatakan “sangat baik” dalam Motivasi Kerja, Berupa Insentif dan Jaminan Kesehatan yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja, Sudah Dilakukan Dengan sangat baik di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau. Dan yang termasuk dalam ketegori “baik” 8 responden atau 38,09% responden mengatakan Motivasi Kerja, Berupa Insentif dan Jaminan Kesehatan yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja, Sudah Dilakukan Dengan baik di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau.

Sedangkan 4 responden atau 19,05% mengatakan Motivasi Kerja, Berupa Insentif dan Jaminan Kesehatan yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja, Dilakukan Dengan “kurang baik” di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau. dan sisanya 2 responden atau 9,52 % mengatakan Motivasi Kerja, Berupa Insentif dan Jaminan Kesehatan yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja, Dilakukan Dengan “tidak baik” di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau.

Tabel 5.21:Rekapitulasi Tentang Pemberdayaan Pegawai di Kantor UPTD Perhubungan dan Komunikasi Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

No	INDIKATOR	KATEGORI PENILAIAN				JML
		SB	B	KB	TB	
1	Pelatihan, seminar yang dianjurkan oleh pimpinan kepada pegawai	9	9	3	0	21
2	Pendidikan dan pelatihan yang diadakan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan perubahan kearah yang lebih baik	6	14	1	0	21
3	Pegawai yang belum mengikuti pelatihan dan pendidikan dalam melaksanakan tugas	10	10	1	0	21
4	Kesesuaian pendidikan dan pelatihan dengan bidang pekerjaan	7	2	11	1	21
5	Motivasi kerja berupa insentif dan jaminan kesehatan yang mempengaruhi produktivitas kerja	7	8	4	2	21
Jumlah		39	43	20	3	105
Persentase		37,14	40,95	19,05	2,86	100

Tabel 5.21 hasil rekapitulasi tentang pemberdayaan pegawai pada kantor UPTD Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis 40,95 % responden mengatakan “baik” artinya peran pemimpin berpengaruh positif pada kantor UPTD perhubungan komunikasi dan informatika kecamatan Mandau – pinggir dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui mengoptimalkan pemberdayaan pegawai dalam pelatihan, seminar, pendidikan dan pelatihan serta memberikan motivasi berupa insentif dan jaminan kesehatan

kepada pegawai kantor UPTD perhubungan komunikasi dan informatika kecamatan Mandau – pinggir.

5.5 Pelopor Perubahan

Tabel 5.22: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang Pimpinan, Apakah Telah Membawa Perubahan Kearah Yang Lebih Baik di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau.

No	Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	9	42,86%
2	Baik	6	28,57%
3	Kurang baik	4	19,05%
4	Tidak baik	2	9,52%
Jumlah		21	100%

Sumber : Data Olahan Dilapangan Tahun 2012

Tabel 5.22 di atas menggambarkan 9 responden atau 42,86% responden mengatakan Pimpinan Telah Membawa Perubahan Kearah Yang Lebih Baik di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau “sangat baik” dan yang termasuk dalam kategori “baik” 6 responden atau 28,57% responden mengatakan Pimpinan Telah Membawa Perubahan Kearah Yang Lebih Baik di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau

Sedangkan 4 responden atau 19,05% responden mengatakan Pimpinan Telah Membawa Perubahan Kearah Yang Lebih Baik di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau “kurang baik” dan sisanya 2 responden atau 9,52% responden mengatakan Pimpinan Telah Membawa Perubahan Kearah Yang Lebih Baik di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau “tidak baik”.

Berdasarkan dari hasil wawancara peneliti dengan kepala bagian tata usaha, dia mengatakan bahwa “semenjak bapak ini memimpin sudah banyak perubahan yang ada pada kantor kami ini, menurut saya dia merupakan pemimpin yang bijaksana dan rendah hati, kami selalu dituntunnya untuk mengarah yang kelebihan baik, selain itu kedisiplinan kami semenjak dia mulai meningkat drastic, yang biasanya kami jarang masuk, tapi semenjak dia kami memang bisa dikatakan tidak pernah alfa kerja kecuali ada kegiatan atau urusan yang sangat penting, itu pun kami sebelum mau izin kerja, kami harus membuat surat keterangan izin dulu yang ditekan ma pemimpin kami itu, apalagi kalau sakit kami harus mengirimkan surat keterangan sakit ke kantor. dan disini kami juga mengadakan agenda gotong royong pada setiap akhir bulan dan melakukan makan bersama. Ya, menurut pendapat saya dia telah membawa perubahan kearah yang lebih baik.

Tabel 5.23 : Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang Perubahan Situasi Organisasi di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau

No	Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	8	38,09%
2	Baik	6	28,57%
3	Kurang baik	3	14,28%
4	Tidak baik	4	19,05%
Jumlah		21	100%

Sumber : Data Olahan Dilapangan Tahun 2012

Tabel 5.23 di atas menggambarkan 8 responden atau 38,09 % responden mengatakan Perubahan Situasi Organisasi di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau “sangat baik” dan yang termasuk kategori “baik” 6 responden atau 28,57% responden mengatakan Perubahan Situasi Organisasi di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau.

Sedangkan 3 responden atau 14,28% responden mengatakan Perubahan Situasi Organisasi di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau “kurang baik” dan sisanya 4 responden atau 19,05% responden mengatakan Perubahan Situasi Organisasi di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau “tidak baik”.

Tabel 5.24 : Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang Proses – Proses System Kerja, Apakah Sudah Baik dan Sesuai Dengan Kerja Yang Ada di UPTD perhubungan komunikasi dan informatika Kecamatan Mandau

No	Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	9	42,86%
2	Baik	8	38,09%
3	Kurang baik	1	4,76%
4	Tidak baik	3	14,26%
Jumlah		21	100%

Sumber : Data Olahan Dilapangan Tahun 2012

Tabel 5.24 di atas menggambarkan 9 responden atau 42,86% responden mengatakan Proses – Proses System Kerja Sudah Baik dan Sesuai Dengan Kerja Yang Ada di UPTD perhubungan komunikasi dan informatika Kecamatan Mandau “sangat baik”, yang termasuk kategori “baik” 8 responden atau 38,09% responden mengatakan Proses – Proses System Kerja Sudah Baik dan Sesuai Dengan Kerja Yang Ada di UPTD perhubungan komunikasi dan informatika Kecamatan Mandau

Sedangkan 1 responden atau 4,76% mengatakan Proses – Proses System Kerja Sudah Baik dan Sesuai Dengan Kerja Yang Ada di UPTD perhubungan komunikasi dan informatika Kecamatan Mandau “kurang baik”, dan sisanya 1 responden atau 14,26% mengatakan Proses – Proses System Kerja Sudah Baik dan Sesuai Dengan Kerja Yang Ada di UPTD perhubungan komunikasi dan informatika Kecamatan Mandau “tidak baik”.

Tabel 5.25 : Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang Hambatan Dalam Melaksanakan Perubahan System Kerja Yang Ada, Apakah Diatasi Dengan Baik Oleh Pimpinan Di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau

No	Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	8	38,09%
2	Baik	7	33.33%
3	Kurang baik	2	9.52%
4	Tidak baik	4	19,05
Jumlah		21	100%

Sumber : Data Olahan Dilapangan Tahun 2012

Tabel 5.25 di atas menggambarkan 8 responden atau 38,09 % mengatakan Tentang Hambatan Dalam Melaksanakan Perubahan System Kerja Yang Ada Diatasi “sangat Baik” Oleh Pimpinan Di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau dan yang termasuk ketegori “baik” 7 responden atau 33,33% mengatakan Tentang Hambatan Dalam Melaksanakan Perubahan System Kerja Yang Ada Diatasi baik Oleh Pimpinan Di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau.

Sedangkan 2 responden atau 9,52% responden mengatakan Tentang Hambatan Dalam Melaksanakan Perubahan System Kerja Yang Ada Diatasi “Kurang Baik” Oleh Pimpinan Di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau. dan sisanya 4 responden atau 19,05% responden mengatakan Tentang Hambatan Dalam Melaksanakan Perubahan System Kerja Yang Ada Diatasi “tidak Baik” Oleh Pimpinan Di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau.

Tabel 5.26 : Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang Perubahan Yang Dilakukan Oleh Pimpinan di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau

No	Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	9	42,86%
2	Baik	8	38,09%
3	Kurang baik	3	14,29%
4	Tidak baik	1	4,76%
Jumlah		21	100%

Sumber : Data Olahan Dilapangan Tahun 2012

Tabel 5.26 di atas menggambarkan dari 21 Responden, 9 responden atau 42,86% responden mengatakan bahwa Perubahan Yang Dilakukan Oleh Pimpinan di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau “sangat baik” yang termasuk kategori “baik” 8 responden atau 38,09 % responden mangatakan Perubahan Yang Dilakukan Oleh Pimpinan di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau.

Sedangkan 3 responden atau 14,29% responden mengatakan mengatakan bahwa Perubahan Yang Dilakukan Oleh Pimpinan di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau “ kurang baik”. Dan sisanya 1 Responden atau 4,76 % responden mengatakan Perubahan Yang Dilakukan Oleh Pimpinan di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau “tidak baik”.

Tabel 5.27:Rekapitulasi Tentang pelopor perubahan di Kantor UPTD Perhubungan dan Komunikasi Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

No	INDIKATOR	KATEGORI PENILAIAN				JML
		SB	B	KB	TB	
1	Pimpinan telah membawa perubahan kearah yang lebih baik	9	6	4	2	21
2	Perubahaan situasi organisasi	8	6	3	4	21
3	Proses system kerja sudah baik dengan kerja yang ada	9	8	1	3	21
4	Hambatan dalam melaksanakan perubahan system kerja	8	7	2	4	21
5	Perubahaan yang dilakukan oleh pimpinan	9	8	3	1	21
Jumlah		43	35	13	14	105
Persentase		40,95	33,33	12,38	13,33	100

Tabel 5.27 hasil rekapitulasi tentang pelopor perubahan pada kantor UPTD Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis 40,95 % responden mengatakan “Sangat baik” artinya peran pemimpin berpengaruh positif pada kantor UPTD perhubungan komunikasi dan informatika kecamatan Mandau – pinggir dalam pelopor perubahan kearah yang lebih baik dengan cara melakukan perubahan situasi organisasi, system kerja dan mengatasi hambatan dalam melakukan perubahan.

5.6 Pengembangan Diri

Tabel 5.28 : Distribusi Frekuensi Tanggapan Respoden Tentang Pengembangan Diri, Apakah Sudah Dilakukan Dengan Baik di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau

No	Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	6	28,57%
2	Baik	9	42,86%
3	Kurang baik	2	9,52%
4	Tidak baik	4	19,05%
Jumlah		21	100%

Sumber : Data Olahan Dilapangan Tahun 2012

Tabel 5.28 di atas menggambarkan 6 responden atau 28,57 % mengatakan Tentang Pengembangan Diri Sudah Dilakukan “sangat Baik” di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau dan yang termasuk ketegori “baik” 9 responden atau 42,86% mengatakan Tentang Pengembangan Diri Sudah Dilakukan Baik di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau.

Sedangkan 2 responden atau 9,52% responden mengatakan Tentang Pengembangan Diri Dilakukan “kurang Baik” di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau. dan sisanya 4 responden atau 19,05% responden mengatakan Tentang Pengembangan Diri yang Dilakukan “tidak Baik” di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau.

Tabel 5.29 :Distribusi frekuensi tanggapan responden tentang kesempatan untuk menyampaikan aspirasi dan pendapat di kantor UPTD perhubungan komunikasi dan informatika kecamatan mandau

No	Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	6	28,57%
2	Baik	7	33,33%
3	Kurang baik	5	23,81%
4	Tidak baik	3	14,29%
Jumlah		21	100%

Sumber : Data Olahan Dilapangan Tahun 2012

Tabel 5.29 di atas menggambarkan 6 responden atau 28,57% mengatakan kesempatan untuk menyampaikan aspirasi dan pendapat di kantor UPTD perhubungan komunikasi dan informatika kecamatan mandau “sangat baik”, dan yang termasuk ketegori “baik” 7 responden atau 33,33% responden mengatakan kesempatan untuk menyampaikan aspirasi dan pendapat di kantor UPTD perhubungan komunikasi dan informatika kecamatan mandau

Sedangkan 5 responden atau 23,81% responden kesempatan untuk menyampaikan aspirasi dan pendapat di kantor UPTD perhubungan komunikasi dan informatika kecamatan mandau “kurang baik”, dan sisanya 3 responden atau 14,29% responden mengatakan kesempatan untuk menyampaikan aspirasi dan pendapat di kantor UPTD perhubungan komunikasi dan informatika kecamatan Mandau ”tidak baik”.

Tabel 5.30 : Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang Kesesuaian Pengembangan Diri Dengan Prosedur Dan Ketetapan Yang Ada di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau

No	Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	8	38,09%
2	Baik	9	42,86%
3	Kurang baik	3	14,29%
4	Tidak baik	1	4,76%
Jumlah		21	100%

Sumber : Data Olahan Dilapangan Tahun 2012

Tabel 5.30 di atas menggambarkan 8 responden atau 38,09% responden mengatakan Kesesuaian Pengembangan Diri Dengan Prosedur Dan Ketetapan Yang Ada di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau “sangat baik” yang termasuk kategori “baik” 9 responden atau 42,86% mengatakan Kesesuaian Pengembangan Diri Dengan Prosedur Dan Ketetapan Yang Ada di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau.

Sedangkan 3 responden atau 14,29% responden mengatakan Kesesuaian Pengembangan Diri Dengan Prosedur Dan Ketetapan Yang Ada di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau” kurang baik” , dan sisanya 1 responden atau 4,76% responden mengatakan Kesesuaian Pengembangan Diri Dengan Prosedur Dan Ketetapan Yang Ada di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau ” tidak baik” .

Tabel 5.31 : Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang Hambatan Dalam Pengembangan Diri, Apakah Sudah di Tindak Lanjuti Dengan Baik di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau

No	Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	7	33,33%
2	Baik	8	38,09%
3	Kurang baik	3	14,29%
4	Tidak baik	3	14,29%
Jumlah		21	100%

Sumber : Data Olahan Dilapangan Tahun 2012

Tabel 5.31 di atas menggambarkan bahwa dari 21 responden yang dijadikan sampel, 17 responden atau 33,33 % responden mengatakan Hambatan Dalam Pengembangan Diri Sudah di Tindak Lanjuti Dengan “Sangat Baik” di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau dan 8 responden atau sekitar 38,09% responden menanggapi “baik” karena Hambatan Dalam Pengembangan Diri Sudah di Tindak Lanjuti di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau

Sedangkan yang masuk kategori “kurang baik” sebanyak 3 responden atau sekitar 14,29% responden karena Hambatan Dalam Pengembangan Diri kurang di Tindak Lanjuti di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau, sisanya 3 responden atau 14,29 % responden masuk kategori “tidak baik” artinya Hambatan Dalam Pengembangan Diri belum di Tindak Lanjuti pada Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau.

Tabel 5.32 : Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang Hambatan Dalam Pengembangan Diri di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau

No	Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	6	28,57%
2	Baik	8	38,09%
3	Kurang baik	4	19,05%
	Tidak baik	3	14,29%
Jumlah		21	100%

Sumber : Data Olahan Dilapangan Tahun 2012

Tabel 5.32 di atas menggambarkan 6 responden atau 28,57% responden mengatakan “Sangat Baik” Karena Hambatan Dalam Pengembangan Diri di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau tidak ada, 8 responden atau 38,09% mengatakan “Baik” Karena Hambatan Dalam Pengembangan Diri di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau tidak ada.

Sedangkan 4 responden atau 19,05% responden mengatakan “Kurang Baik” Karena Hambatan Dalam Pengembangan Diri di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau ditemukan. dan sisanya 3 responden atau 14,29% responden mengatakan “Tidak Baik” Karena Hambatan Dalam Pengembangan Diri di Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau banyak ditemukan dan kurang ditindak lanjuti.

Tabel 5.33:Rekapitulasi Tentang Pengembangan Diri di Kantor UPTD Perhubungan dan Komunikasi Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

No	INDIKATOR	KATEGORI PENILAIAN				JML
		SB	B	KB	TB	
1	Pengembangan diri yang dilakukan pegawai	6	9	2	4	21
2	Kesempatan menyampaikan aspirasi dan pendapat	6	7	5	3	21
3	Kesesuaian pengembangan diri dengan prosedur dan ketentuan	8	9	3	1	21
4	Hambatan dalam Pengembangan diri sudah ditindak lanjuti	7	8	3	3	21
5	Hambatan dalam pengembangan diri	6	8	4	3	21
Jumlah		33	41	17	14	105
Persentase		31,43	39,05	16,19	13,33	100

Tabel 5.33 hasil rekapitulasi tentang Pengembangan Diri pada kantor UPTD Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis 39,05 % responden mengatakan “baik” artinya peran pemimpin berpengaruh positif pada kantor UPTD perhubungan komunikasi dan informatika kecamatan Mandau – pinggir dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui menciptakan pengembangan diri dengan memberikan kesempatan pegawai menyampaikan aspirasi dan pendapat serta menyesuaikan pengembangan diri dengan prosedur dan ketentuan pada kantor UPTD perhubungan komunikasi dan informatika kecamatan Mandau – pinggir.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Dari uraian – uraian yang penuliskemukan, makapenulismencobamengambilkesimpulandaripenelitian yang telahdilakukanTerhadapUpayaPimpinanDalamMeningkatkanKinerjaPegawaiPada Kantor UPTD PerhubunganKomunikasidanInformatikaKecamatan Mandau – Pinggir.AdapunhasilpenelitianterhadapUpayaPimpinanDalamMeningkatkanKinerjaPegawaiPada Kantor UPTD PerhubunganKomunikasidanInformatikaKecamatan Mandau dapatdiambilkesimpulansebagaiberikut :

1. Upayapimpinandalammeningkatkankinerjapegawaipadakantor UPTD PerhubunganKomunikasidanInformatikaKecamatan Mandau sudahberjalandenganbaik, halinidisebabkankesadaranpegawaiPemimpinselaluberusahauntukmeningkatkanterhadapnilaidanpentingnyatugasdanpekerjaanmerekabagiorganisasi. upaya yang dilakukanpimpinanterhadapkesadaranpegawaidengancaramemberikansanksikepadapegawai yang tidakdisiplindalammelaksanakantugas, menanamkansikap professional pegawaidalammelaksanakantugassertamenyesuaikanjadwalpegawaide nganketentuan.
2. Upayapimpinandalammeningkatkankinerjapegawaipadakantor UPTD PerhubunganKomunikasidanInformatikaKecamatan Mandau sudahberjalandenganbaik, halinidisebabkankondusifitasorganisasi

yang dimana Pemimpin berupaya menciptakan organisasi yang kondusif dengan mengembangkan budaya kemitraan, komunikasi, *multi-levles* dan mengutamakan etikadan moralitas. Hal ini dilakukan dengan memberikan pengarahandan pembinaan.

3. Upaya pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai padakantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau sudah berjalan dengan baik, hal ini disebabkan pemberdayaan pegawai sudah maksimal. Upaya yang dilakukan pemimpin dalam meningkatkan kinerja dilihat dari indikator pemberdayaan pegawai, pimpinan melakukan pelatihan, seminar, pendidikan dan melakukan penyesuaian dengan bidang pekerjaan pegawai.
4. Dalam pelaksanaan upaya yang dilakukan pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai padakantor UPTD perhubungan komunikasi dan informatika kecamatan mandau sudah sangat baik, hal ini terlihat dari upaya pimpinan meningkatkan kinerja berdasarkan indikator pengembangandiri. Upaya-upaya yang dilakukan pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawai menyampaikan aspirasi dan pendapat. Serta melakukan pengembangandiri dengan prosedur dan ditetapkan.
5. Proses pelaksanaan dalam peningkatan kinerja pegawai padakantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika kecamatan Mandau sudah optimal hal ini dapat dilihat dari hasil indikator tentang pelopor perubahan dimana up

ayapimpinandalampeningkatankinerjadenganmelakukanperubahaansit
uasiorganisasi, melakukanperubahan system kerja.

6.2 Saran

Berdasarkanhasilpenelitianpenulisdapatmemberikan saran-saran, adapun
saran-saran yang penulissampaikanadalahsebagaiberikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian tentang UpayaPimpinanDalamMeningkatkanKinerjaPegawaiPada Kantor UPTD PerhubunganKomunikasidanInformatikaKecamatan Mandau- Pinggirdapat dikatakan kesadaran pegawai, kondusifitas organisasi, pemberdayaan pegawai, pelopor perubahan, dan pengembangan diri berjalan optimal, penulis berharap kesadaran pegawai, kondusifitas organisasi, pemberdayaan pegawai, pelopor perubahan, dan pengembangan diri dimaksimalkan lagi dengan lebih menyesuaikan pendidikan dan pelatihan dengan bidang pekerjaan pegawai dan lebih memberikan kesempatan kepada pegawai dan menyampaikan aspirasi dan pendapat.
2. Bagi Kantor Kantor UPTD PerhubunganKomunikasidanInformatikaKecamatan Mandau- Pinggir,UpayaPimpinanDalamMeningkatkanKinerjaPegawaiPada Kantor UPTD PerhubunganKomunikasidanInformatikaKecamatan Mandau- Pinggirdengan baik merupakan suatu nilai tambah dan citra yang baik dalam mengedepankan efektif, efisiensi, transparan dan akuntabel dalam pelaksanaanya dan bisa menjadikan sebuah contoh yang harus diterapkan pada instansi lainnya.

3. Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat bermanfaat serta bisa menjadi bahan informasi bagi Kantor UPTD Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kecamatan Mandau- Pinggiran Kantor Dinas Lainnya yang berhubung dalam meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Referensi Buku

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta : Jakarta.
- Burhanbungin, *Penelitian Kualitatif*, Pranada Media Group, Jakarta 2010
- Cangara, Hafied. 2001. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Raja Grafindo: Jakarta.
- FahmiIrham, *Manajemen Kepemimpinan*, CV Alfabeta, Bandung, 2012.
- Harsono. *Sistem Administrasi Kepegawaian*. Fokus Media. Bandung. 2011.
- KartonoKartini, *Pemimpinandan Kepemimpinan*, PT. Raja GrafindoPersada, Jakarta, 2012
- RivaiVeithzaldanMulyadiDeddy, *Kepemimpinandan Perilaku Organisasi*, PT. RajaGrafindoPersada, Jakarta, 2011.
- Saebeni, Beni Ahmad. 2008. *Metode Penelitian*. Pustaka Setia: Bandung.
- Siswanto, *Pengantar Manajemen*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2011.
- Siagian P. Sondang, *Teoridan Pratek Kepemimpinan*, PT. RinekaCipta, Jakarta, 1999.
- Sugiyono, *Metodologi Penelitian Administrasi*, CV. alfabet, Bandung, 2011
- Sutarto, *DasarDasar Kepemimpinan Adminitrasi*, gajahmada university press, Yogyakarta 2006
- Siswanto, *Pengantar Manajemen*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2011
- Singarimbun, 2001. *Metode Penelitian Survey*. LP3ES: Jakarta.
- Suryabrata, Sumadi. 2010. *Metodologi Penelitia*. Raja Grafindo: Jakarta.
- Soeprianto, Jhon. 2002. *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan*. Penerbit BPFE: Yogyakarta.
- Soerjono, S. 2000. *Pokok Sosiologi Hukum*. Raja Grafindo: Jakarta.
- Pasalong, Harbani. *Kepemimpinan Birokrasi*. Alpabeta. Bandung. 2008.

ThohaMiftah, *PerilakuOrganisasi*, PT. Raja GrafindoPersada, Jakarta, 2008

PeraturandanPerundang- Undangan.

PeraturanBupatiBengkalisNomor 21 Tahun 2005
TentangPembentukanorganisasidantatakerja unit
pelaksana teknisdinasperhubungankecamatan Mandau- Pinggir

PeraturanPemerintahRepublik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010
Tentang*PeraturanDisiplinPegawaiNegeri*

Undang- UndangNomor 43 Tahun 1999 Tentang*PegawaiNegeri*