

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sesuai dengan kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang hidup secara berkelompok. Dimana dalam kehidupannya selalu terdapat dorongan untuk saling berinteraksi dan membutuhkan satu sama lain dengan maksud untuk membentuk suatu lingkungan sosial yang harmonis. Sehingga melalui kemampuan berpikirnya, manusia harus dapat memilah segala sesuatu yang baik dan yang buruk agar terbentuk sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat mengelola kehidupannya dengan baik. Untuk itu dalam kehidupan bermasyarakat sangat diperlukan sumber daya manusia yang memiliki jiwa sebagai pemimpin baik untuk dirinya sendiri maupun orang lain baik dalam skala yang kecil maupun skala yang besar (Asep, Fatchurahman, & Supardi, 2017).

Courtois dalam (Soekarso & Putong, 2015) menyatakan bahwa “Kelompok tanpa pemimpin seperti tubuh tanpa kepala, mudah menjadi sesat, panik, kacau, dan anarkis”. Artinya di dalam kehidupan bermasyarakat apabila tidak ada seorang pemimpin maka akan mudah terjadi konflik, karena tidak ada yang memberikan bimbingan, pengarahan, perintah, motivasi (dorongan), dan teladan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya (Mujiati & Dewi, 2017). Pada dasarnya proses kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin itu diharapkan dapat mendukung proses pembangunan pemerintahan, dimana ketepatan dalam proses pembagian tugas dan wewenang secara tepat dapat membantu proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Octavina, Suryadi, & Rengu).

Menurut Soekarto Indrafachrudi (1983: 23) dalam (Daswati, 2012) , kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang guna mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, dan jika perlu memaksa orang lain agar menerima pengaruh itu dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian tujuan tertentu. Dimana keberhasilan

atau kegagalan pencapaian tujuan tersebut sangat ditentukan oleh kualitas seorang pemimpin dalam rangka meningkatkan kemampuan sumber daya manusia agar dapat lebih efektif dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Dari pengertian tentang kepemimpinan, pada hakikatnya, kepemimpinan itu: (1) berhubungan dengan tenaga manusia; (2) hanya terdapat pada kelompok yang terorganisasi; (3) sebagai satu kekuatan atau potensi. Istilah kepemimpinan dan pemimpin pada mulanya berasal dari kata dasar yang sama yaitu “pimpin”, akan tetapi keduanya digunakan dalam konteks yang berbeda (Dimiyati, 2014).

Adapun pengertian pemimpin menurut Hasibuan yakni seseorang yang mempergunakan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggungjawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan (Fajrin, 2018). Sedangkan Kartono dalam (Fazrien, Sumartono, & Domai) mengatakan bahwa:

“Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki cakupan kelebihan dalam suatu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa kelebihan sebagai predisposisi (bakat yang dibawa sejak lahir), dan merupakan kebutuhan dari satu situasi atau zaman, sehingga dia mempunyai keluwesan dan kewibawaan untuk mengarahkan dan membimbing bawahan”

Secara umum pengertian pemimpin merupakan seseorang yang melalui kemampuannya berwenang untuk mempengaruhi serta mengkoordinasi orang lain yang berada dibawah kepemimpinannya demi pencapaian tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Dilihat dari sisi pemerintahan, seorang pemimpin memiliki kedudukan yang sangat strategis terutama dalam menentukan efektivitas pencapaian tujuan organisasi dimilikinya. Kaloh dalam (Djaenuri, 2015) juga menyatakan bahwa seorang pemimpin pemerintahan harus mendengarkan, merasakan, menanggapi, dan mewujudkan keinginan, aspirasi, tuntutan, dan kepentingan masyarakat serta tuntutan organisasi, sehingga kesejahteraan masyarakat terus meningkat.

Kepemimpinan seorang kepala daerah merupakan suatu kepemimpinan yang penting dan sangat menarik perhatian publik, karena pada dasarnya

seorang kepala daerah dipilih secara langsung oleh masyarakat yang bersangkutan. Selain itu, peranan kepala daerah baik itu Gubernur sebagai kepala daerah di tingkat provinsi maupun Bupati sebagai kepala daerah ditingkat kabupaten memiliki kedudukan dan peranan sebagai pemimpin organisasi pemerintahan yang bertugas untuk mengayomi, melindungi, dan melayani masyarakat. Kepala daerah dalam menyelenggarakan roda pemerintahannya juga terus menerus dihadapkan pada berbagai tuntutan dan tantangan baik secara internal maupun eksternal. Terutama Bupati/Walikota sebagai kepala daerah yang memiliki kedudukan sebagai unit langsung yang memberikan pelayanan secara langsung kepada masyarakat serta lebih mengenal daerah dan memiliki ikatan emosional yang lebih kuat dengan daerah beserta masyarakat, benar-benar perlu mengenal persoalan-persoalan pokok mendasar yang dihadapi oleh masyarakatnya di daerahnya masing-masing beserta menemukan solusi pemecahan permasalahannya (Kaloh, 2003).

Kemampuan, kompetensi, dan kapabilitas Bupati sebagai seorang pemimpin sangat menentukan efektivitas pencapaian tujuan organisasi pemerintahan daerah di Kabupaten terutama dalam menjalankan fungsi-fungsinya, memberikan pelayanan kepada masyarakat, memberikan pembinaan kepada bawahannya, serta tugas-tugas lain yang menjadi tanggung jawabnya (Kaloh, 2003). Karena seberapa besar kemampuan bupati dalam proses kepemimpinannya juga sangat bergantung pada bawahannya yang memiliki tugas untuk membantu Bupati dalam melaksanakan tanggungjawabnya tersebut. Berarti dalam hal ini, antara Bupati dengan bawahannya tentunya memiliki hubungan yang sifatnya sangat penting. Seperti halnya yang dinyatakan oleh Kotter (1982) dalam (Kaloh, 2003), bahwa pemimpin memiliki jaringan hubungan kerja yang cukup luas dan bervariasi yang mencakup hubungan antara pemimpin dan stafnya atau antara pemimpin dengan pihak diluar organisasinya, dimana luasnya jaringan tersebut antara pemimpin dengan bawahan saling membutuhkan informasi diantara keduanya. Untuk itu, pada informasi yang sama tentunya setiap orang mempunyai interpretasi yang

berbeda yang kemudian hal tersebut akan menimbulkan persepsi yang berbeda pula.

Pengertian dari Persepsi itu sendiri merupakan suatu proses dimana individu-individu memahami informasi pada lingkungannya berdasarkan pada penafsiran kesan indera mereka, baik itu melalui penglihatannya, pendengarannya, penghayatannya, perasaannya, ataupun penciumannya. Dimana yang menjadi kunci untuk memahami persepsi tersebut tentunya terletak pada pengenalan seseorang kepada orang lain pada lingkungannya (Rivai, 2004). Gibson (2001) dalam (Shafaruddin, 2003) menegaskan bahwa persepsi merupakan suatu proses kognitif yang dipergunakan oleh individu-individu untuk menafsirkan serta memahami dunia sekitarnya, yaitu objek. Dalam perilaku organisasi, aspek sosial dalam persepsi memainkan peran yang sangat penting, dimana persepsi sosial tersebut berhubungan secara langsung dengan bagaimana seorang individu melihat dan memahami orang lain dalam organisasi tersebut. Dalam suatu organisasi pemerintahan daerah, termasuk daerah Kabupaten/Kota tentunya seorang Bupati sebagai pimpinan pemerintahan daerah kabupaten memiliki korelasi secara langsung maupun tidak langsung dengan para bawahannya. Dengan demikian, sebagai pihak yang bekerja dalam lingkungan organisasi yang sama tentunya mereka mempunyai persepsi yang berbeda atas perilaku kepemimpinan Bupati sebagai atasan mereka selama proses kepemimpinan tersebut berlangsung. Persepsi tersebut dapat menunjukkan kualitas kinerja Bupati dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya terhadap penyelenggaraan pemerintahan di daerah kepemimpinannya.

Terpilihnya Bupati di Kabupaten Klaten pada saat Pilkada Serentak pada tahun 2015 sangat menarik perhatian publik. Dimana pada saat itu diikuti oleh tiga pasangan calon bupati dan wakil bupati, diantaranya pasangan calon nomor 1 oleh H. Mustafid Fauzan, SE dan Sri Harmanto, SE., Msi; pasangan calon nomor 2 oleh One Krisnata dan Drs. H. Sunarto, M. Hum; dan pasangan calon nomor 3 oleh Hj. Sri Hartini, SE dan Hj. Sri Mulyani. Pada akhirnya pemilihan umum tersebut berhasil dimenangkan oleh pasangan calon nomor

urut 3 yang diisi oleh pasangan calon perempuan dengan perolehan suara terbesar 321.593 (48,90%) sesuai dengan keputusan KPU Kabupaten Klaten tepatnya pada tanggal 22 Desember 2015 (KPU, 2015). Menariknya, pada saat Pilkada Serentak yang dilantik pada saat itu, Hj. Sri Hartini, SE dan Hj. Sri Mulyani yang telah resmi menjadi pemimpin di Kabupaten Klaten merupakan satu-satunya pasangan bupati dan wakil bupati perempuan diantara ratusan pasangan kepala daerah yang lain, sehingga keduanya memperoleh Piagam Museum Rekor Indonesia (Muri) dengan status sebagai pasangan bupati dan wakil bupati perempuan pertama di Indonesia (Liputan6, 2016). Akan tetapi, pada saat kepemimpinannya di tahun 2017 Hj. Sri Hartini, SE selaku Bupati Kabupaten Klaten melakukan kesalahan dan akhirnya diberhentikan dari jabatannya karena terkena Operasi Tangkap Tangan (OTT) dari Komisi Pemberantasan Umum (KPK) terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah telah melakukan tindak pidana korupsi berupa kasus suap jual beli jabatan sesuai dengan Tipikor kepada Pengadilan Negeri No. 55-Pidsus-TPK/2017/PN Semarang yang divonis 11 tahun penjara, denda Rp900 juta dengan subsider 10 bulan kurungan (JatengPos, 2017).

Dengan demikian, untuk tetap menjaga kelancaran penyelenggaraan pemerintah daerah di Kabupaten Klaten, Kementerian Dalam Negeri telah mengirimkan surat penugasan nomor 131.33/042/OTDA bagi Wakil Bupati, Hj. Sri Mulyani sebagai pelaksana tugas (Plt) untuk melaksanakan tugas dan wewenang selaku Bupati Klaten menggantikan posisi Hj. Sri Hartini, SE. Hal ini sesuai dengan Pasal 65 ayat (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 yang pada intinya menyatakan bahwa Kepala Daerah yang sedang menjalani masa tahanan dilarang melaksanakan tugas dan kewenangannya dan kemudian tugas dan wewenang tersebut dilaksanakan oleh wakil kepala daerahnya. Pada akhirnya melalui Surat Keputusan (SK) Kementerian Dalam Negeri Nomor 131.33-8601 Tahun 2017, Hj. Sri Mulyani resmi diangkat dan dilantik sebagai Bupati Kabupaten Klaten pada periode 2017-2021 oleh Gubernur Jawa Tengah, Ganjar Pranowo (Kusnaedi, 2017). Sehingga Hj. Sri Mulyani dengan gaya kepemimpinan yang dimilikinya memimpin roda

pemerintahan di Kabupaten Klaten sebagai Bupati dengan posisi kekosongan wakil bupati hingga tahun terakhir kepemimpinannya tersebut.

Fenomena praktik korupsi kasus suap jual beli jabatan oleh Bupati Hj. Sri Hartini tersebut tentu saja menjadi tanggungjawab yang besar bagi Hj. Sri Mulyani dalam menggantikan posisi Bupati Hj. Sri Hartini yang diberhentikan dari jabatannya dan harus menjalani masa hukuman. Oleh karena itu Bupati Hj. Sri Mulyani harus mampu kembali meyakinkan seluruh bawahannya atas kemampuannya dalam memimpin penyelenggaraan pemerintahan di Kabupaten Klaten dalam posisi kekosongan Wakil Bupati sehingga pemerintahan di Kabupaten Klaten tetap berjalan konsisten. Karena pada dasarnya stigma negatif dari Bupati Hj. Sri Hartini tersebut sangat berpengaruh terhadap kepemimpinan Bupati Hj. Sri Mulyani yang menggantikan posisinya apalagi memimpin tanpa peran Wakil Bupati yang seharusnya bertanggungjawab membantu Bupati dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya tersebut.

Dilihat dari fenomena politik yang terjadi pada kepemimpinan pemerintahan di Kabupaten Klaten, Bupati Hj. Sri Mulyani tetap harus memiliki kualitas kepemimpinan yang baik meskipun tidak dibantu oleh peran Wakil Bupati. Pada hakikatnya dalam menyelenggarakan pemerintahan yang baik, Hj. Sri Mulyani sebagai Bupati Kabupaten Klaten selama masa kepemimpinannya tentu saja melibatkan peran birokrasi baik secara langsung maupun tidak langsung untuk membantu dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Oleh karena itu, Bupati Hj. Sri Mulyani tentu saja memiliki hubungan yang bersifat penting dengan seluruh Birokrasi di Pemerintah Daerah Kabupaten Klaten sehingga terbentuk persepsi tertentu diantara keduanya.

Berdasarkan hal di atas, persepsi Birokrasi sangat menarik untuk dikaji karena diperlukan guna melihat kualitas kinerja Bupati Hj. Sri Mulyani yang harus mempertanggungjawabkan kinerjanya atas tugas-tugas pemerintahan yang harus dijalankan. Terutama persepsi dari Birokrasi di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Klaten yang bekerja di satu lingkungan kerja yang sama dan secara langsung berinteraksi dengan Bupati Hj. Sri Mulyani yakni di Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Klaten. Persepsi Birokrasi di

Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Klaten tersebut dapat membantu dalam melihat efektivitas kepemimpinan yang dijalankan oleh Bupati Hj. Sri Mulyani dalam memimpin pemerintahan di Kabupaten Klaten dalam posisi kekosongan Wakil Bupati.

Bupati Hj. Sri Mulyani dalam menyelenggarakan pemerintahan di Kabupaten Klaten tidak hanya melibatkan peran birokrasi, akan tetapi tentunya juga melibatkan peran *stakeholders* di luar birokrasi. Salah satunya adalah Peranan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) yang berkedudukan sebagai lembaga legislatif yang memiliki fungsi pengawasan atas pelaksanaan kebijakan daerah (Putra, 2003). Dalam hal ini tentu saja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Klaten juga memiliki persepsi tertentu atas kemampuan memimpin Hj. Sri Mulyani sebagai Bupati Kabupaten Klaten selama menyelenggarakan pemerintahannya berlangsung. Persepsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) terhadap kepemimpinan Bupati Hj. Sri Mulyani tersebut dapat membantu untuk melihat pola hubungan eksekutif-legislatif daerah sehingga terbentuk *check and balance* antara Bupati Hj. Sri Mulyani sebagai lembaga eksekutif dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) sebagai lembaga legislatif daerah di Kabupaten Klaten yang memiliki kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban Kepala Daerah dalam membentuk pemerintahan daerah yang baik di Kabupaten Klaten.

Persepsi birokrasi di lingkungan sekretariat daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) terhadap kepemimpinan Bupati Hj. Sri Mulyani dalam menyelenggarakan kepemimpinan di Kabupaten Klaten periode 2017-2021 penting dikaji karena juga bermanfaat untuk menjadi referensi bagi masyarakat di Kabupaten Klaten dalam menentukan pilihannya sebagai rekam jejak untuk pemilihan Bupati dan Wakil Bupati pada periode berikutnya. Melalui penelitian ini masyarakat bisa memiliki pengetahuan terkait kepemimpinan Bupati Hj. Sri Mulyani selama menyelenggarakan pemerintahan di Kabupaten Klaten.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya serta menghindari perluasan pembahasan, maka penulis membatasi rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi birokrasi di lingkungan sekretariat daerah terhadap kepemimpinan Bupati Hj. Sri Mulyani dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kabupaten Klaten pada periode 2017-2021?
2. Bagaimana persepsi para anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) terhadap kepemimpinan Bupati Hj. Sri Mulyani dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kabupaten Klaten pada periode 2017-2021?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai penulis dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengukur tingkat persepsi birokrasi di lingkungan sekretariat daerah terhadap efektivitas kepemimpinan oleh Bupati Hj. Sri Mulyani dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kabupaten Klaten pada periode 2017-2021.
2. Untuk mengukur tingkat persepsi para anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) dalam melaksanakan mekanisme *check and balance* terhadap kepemimpinan Bupati Hj. Sri Mulyani dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kabupaten Klaten pada periode 2017-2021.

1.4 Manfaat Penelitian

Sejalan dengan tujuan penelitian tersebut di atas, maka penelitian ini juga mempunyai manfaat baik bagi peneliti sendiri maupun juga bagi pihak lain. Adapun manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Praktis

1. Penelitian ini dibuat sebagai syarat untuk mendapatkan gelar sarjana Ilmu Pemerintahan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan perbandingan bagi peneliti berikutnya yang berkaitan dengan penelitian ini.
3. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbang saran dan evaluasi terhadap kepemimpinan Bupati di Kabupaten Klaten.
4. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi masyarakat di Kabupaten Klaten dalam pemilihan Pasangan Bupati dan Wakil Bupati pada periode berikutnya.

1.5 Kerangka Teoritis

1.5.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Renny Noer Fajri, Gimin dan Sri Erlinda (Fajri, Gimin, & Erlinda, 2015) merupakan penelitian mengenai persepsi masyarakat Kecamatan Tambang terhadap kepemimpinan Jefry Noer sebagai Bupati Kampar yang dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kombinasi (Mixing Research). Responden dalam penelitian tersebut adalah masyarakat yang berusia 20 tahun keatas sebanyak 170 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan pada persepsi masyarakat Kecamatan Tambang, kepemimpinan Jefry Noer sebagai Bupati Kampar periode 2011-2016 dilihat dari aspek tipe kepemimpinan merupakan seorang pemimpin yang otokratis sebanyak 67,4% berada pada kategori. Berdasarkan sifat-sifat kepemimpinan Jefry Noer sebagai Bupati Kampar memiliki sifat-sifat pemimpin yang kurang baik karena yang menjawab “kurang setuju” sebanyak 66,9%, sehingga

kesimpulannya persepsi masyarakat Kecamatan Tambang terhadap kepemimpinan Jefry Noer sebagai Bupati Kampar periode 2011-2016 adalah kurang baik.

Penelitian tersebut hampir sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Akhsan Fakhri dan Nunik Retno Herawati (Fakhri & Herawati, 2016), hanya saja obyek dan hasil penelitiannya berbeda. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui persepsi birokrasi terhadap kepemimpinan Bupati Ahmad Marzuqi di Kabupaten Jepara dengan beberapa indikator. Dimana penelitian tersebut dilakukan dengan tipe penelitian deskriptif analisis dengan pendekatan kualitatif. Hasil dari penelitian tersebut yakni Bupati Ahmad Marzuqi selama menjabat sebagai Bupati pada periode 2012-2017 tergolong cukup baik, karena kiprahnya dapat dirasakan secara positif bagi mayoritas masyarakat Kabupaten Jepara, baik dilihat dari pembangunan di sektor infrastruktur, kesehatan, pendidikan, serta kebijakan publik yang didokumentasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Akhsan Fakhri dan Nunik Retno Herawati tersebut juga hampir sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Agrifinus Lambertus Rega (Rega, 2016), hanya saja obyek dan hasil penelitiannya berbeda. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui Persepsi Masyarakat terhadap Kinerja Bupati dan Wakil Bupati Sikka Tahun 2013-2015 berdasarkan pada Indeks Kepuasan Masyarakat. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan kuesioner pada 100 responden yang terkait. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa Persepsi Masyarakat terhadap Kinerja Bupati dan Wakil Bupati Sikka Tahun 2013-2015 adalah Baik, yang didasarkan pada hasil perhitungan Indeks Kepuasan Masyarakat dengan indikator responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas.

Penelitian yang dilakukan oleh Agrifinus Lambertus Rega tersebut juga hampir sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Niken Dwi Wijayanti (Wijayanti, 2011), hanya saja dengan objek dan hasil penelitian yang berbeda. Karena dalam penelitian tersebut yang menjadi objek

penelitian adalah masyarakat kecamatan Pati Kabupaten Pati khususnya Desa Sidoharjo, Desa Winong, dan Desa Tambaharjo, dengan jumlah responden sebanyak 71 responden, dimana penelitian tersebut dilakukan dengan metode analisa deskriptif kuantitatif. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa sebagian besar Masyarakat Kabupaten Pati memiliki persepsi yang rendah terhadap kepemimpinan Bupati Tasiman selama masa kepemimpinannya, karena Bupati Tasiman dinilai kurang begitu dekat, terbuka, dan mengerti apa yang sebenarnya dibutuhkan oleh masyarakatnya. Disamping itu beliau juga dinilai tidak mampu membuat kebijakan dan tidak berhasil dalam hal keuangan.

Penelitian yang dilakukan oleh Niken Dwi Wijayanti tersebut juga hampir sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Septi Kusumastuti dan Oksiana Jatningsih (Kusumastuti & Jatningsih, Oksiana, 2015), hanya saja obyek yang diteliti berbeda. Karena dalam penelitian tersebut bertujuan untuk mendeskripsikan persepsi masyarakat terhadap kepemimpinan Tri Rismaharini sebagai Walikota Surabaya. Lokasi penelitian tersebut berada di wilayah Surabaya dengan mengambil lima kelurahan, yakni Kelurahan Gayungan, Gununganyar, Lakarsantri, Kenjeran, dan Simokerto. Metode yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah kuantitatif deskriptif dengan menggunakan angket terbuka yang dibagikan pada 100 responden. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa persepsi masyarakat terhadap kepemimpinan Tri Rismaharini sebagai Walikota Surabaya adalah Positif. Dimana jenis kelamin dan tingkat pendidikan tidak mempengaruhi masyarakat dalam memberikan penilaian pada penelitian tersebut.

Penelitian-penelitian terdahulu hampir memiliki persamaan dengan penelitian ini yaitu melakukan penelitian mengenai persepsi birokrasi dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD terhadap kepemimpinan Bupati. Dimana penelitian terdahulu digunakan sebagai referensi tambahan dalam penelitian ini. Sedangkan letak perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah subyek dan obyek penelitian yang

diteliti serta masalah yang diteliti, dimana subyek dalam penelitian ini adalah Birokrasi dan DPRD sebagai Lembaga Legislatif Kabupaten Klaten, sedangkan obyek dalam penelitian ini yaitu Bupati di Kabupaten Klaten dengan fokus utamanya yaitu bahwa Bupati Kabupaten Klaten saat ini sebelumnya menjabat sebagai wakil bupati yang diangkat menjadi bupati. Karena Bupati yang sebelumnya telah terkena Operasi Tangkap Tangan (OTT) oleh KPK. Sehingga selama periode 2017-2021 Bupati Hj. Sri Mulyani menggantikannya dengan posisi kekosongan wakil bupati selama masa kepemimpinannya tersebut.

1.5.2 Persepsi

Toha (1999: 138) dalam (Sembiring, 2014) menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan persepsi adalah suatu proses yang dialami bagi masing-masing orang dalam memahami informasi dilingkungannya, yang dibantu oleh indera penglihatan, pendengaran, maupun perasaan. Wirawan (1995: 37) dalam (Sembiring, 2014) juga mengartikan bahwa persepsi adalah hasil dari suatu hubungan yang dilakukan antara manusia dengan lingkungannya secara sadar yang dipengaruhi oleh pengalaman, minat, sikap, maupun intelegensi yang hasilnya akan mempengaruhi tingkah laku. Yang menjadi kunci utama dari persepsi merupakan suatu penafsiran terhadap situasi bukan pernyataan terhadap situasi.

Indrawijaya (1996: 40) dalam (Fakih & Herawati, 2016) memberikan penjelasan bahwa yang dimaksud dengan persepsi merupakan suatu proses dimana seseorang mengorganisasikan dalam pemikirannya, menafsirkan, mengalami, serta mengolah pertanda ataupun segala sesuatu yang terjadi di dalam lingkungannya. Dalam hal ini Indrawijaya menyebutkan bahwa sikap individu terhadap lingkungannya itu terdiri atas 3 (tiga) komponen, diantaranya sebagai berikut:

- a. Kognitif, yakni suatu proses pengamatan seseorang terhadap sesuatu sehingga orang tersebut mampu mengenalnya;

- b. Efektif, yakni berkaitan dengan suatu alasan mengapa seseorang menganggap sesuatu itu baik, buruk, senang, ataupun tidak senang; dan
- c. Perilaku, yakni berkaitan dengan interaksi seseorang dengan orang lain ataupun sesuatu hal yang lain.

Berdasarkan tiga komponen tersebut, persepsi merupakan suatu proses pematangan seseorang yang berasal dari komponen kognitif (Fakih & Herawati, 2016).

1.5.3 Efektivitas Kepemimpinan

Menurut Asmani dalam (Muljono, 2015), “Efektivitas diartikan sebagai pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Artinya melakukan suatu pekerjaan yang benar, sesuai dan, dengan cara yang tepat untuk mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Sedangkan menurut Leithwood dalam (Muljono, 2015), kepemimpinan merupakan segala hal tentang perbaikan organisasi, atau suatu proses membangun target berdasarkan kesepakatan dalam mendorong dan mendukung pengikut mencapai sasaran. Sehingga menurut pendapat Siswanto, efektivitas kepemimpinan terjadi ketika pengikut merespon untuk melakukan tugas, menghormati, patuh, dan taat kepada pemimpinnya dengan senang hati bekerjasama dengannya, kemudian merealisasikan bahwa keinginan pemimpin sesuai dengan tujuan mereka.

Yulk dalam (Muljono, 2015), memberikan penegasan bahwa efektivitas kepemimpinan dapat diukur berdasarkan kontribusi pemimpin terhadap kualitas proses kelompok yang dirasakan oleh para pengikut ataupun pengamatan dari luar. Berdasarkan pada (Sari, 2015), Efektivitas kepemimpinan dapat diartikan sebagai keberhasilan seorang pemimpin dalam melakukan tugas kepemimpinannya dengan cara yang tepat berdasarkan pada indikator-indikatornya. Dimana tingkat efektivitas kepemimpinan itu merupakan hasil bersama antara pemimpin dengan pengikutnya. Seorang tidak akan mampu berbuat banyak tanpa melibatkan

pengikutnya. Sebaliknya, pengikut tidak akan efektif dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya apabila tidak ada pengendalian, pengarahan, dan kerjasama dengan pemimpinnya.

Efektivitas kepemimpinan berarti seorang pemimpin memiliki kemampuan untuk menjalankan fungsinya dengan baik yang memberikan manfaat bagi organisasinya. Pemimpin yang efektif yakni pemimpin yang memberikan apresiasi atau *reward*, mampu berkolaborasi, memotivasi, dan membina hubungan dengan baik (Alfiansyah, 2017). Melalui penelitian ini, efektivitas kepemimpinan dilihat melalui beberapa aspek-aspek kepemimpinan berikut:

1. Pengarahan

Pengarahan merupakan salah satu aspek dalam kepemimpinan yang bersifat memaksakan para bawahan untuk bersedia mengerti serta melaksanakan kewajibannya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan. Yayat Herujito (2001: 27) dalam (Dunie, 2018) menegaskan bahwa pengarahan merupakan kegiatan yang bertujuan untuk menggerakkan anggota-anggota kelompok yang ditujukan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas masing-masing yang diberikan oleh pemimpin. Dimana setiap anggota kelompok dalam bentuk instruksi, perintah, binaan, dan arahan yang disampaikan secara resmi.

Pengarahan merupakan suatu proses pembinaan, pemberi petunjuk, instruksi, perintah, serta arahan pemimpin kepada bawahan agar mereka bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengarahan pada hakekatnya adalah keputusan-keputusan seorang pemimpin yang menjadi tanggungjawab dan tugas bawahan agar kegiatan-kegiatan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik (Dunie, 2018). Dengan pengarahan diharapkan:

- a. Adanya kesatuan perintah;
- b. Adanya hubungan langsung dengan bawahan; dan
- c. Adanya umpan balik langsung

2. Motivasi

Motivasi merupakan salah satu aspek penting dalam kepemimpinan, dimana motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahan sangat menentukan keberhasilan sebuah organisasi ataupun instansi oleh para pegawainya. Menurut Hakim dalam Regina (2010) yang dikutip pada (Andayani, 2018), motivasi merupakan dorongan, upaya, dan keinginan yang terdapat dalam diri manusia yang bersifat mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. *Reward* merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diberikan oleh seorang pemimpin kepada bawahan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerjanya (Andayani, 2018).

Motivasi merupakan salah satu kategori kepemimpinan yang sering dilakukan oleh Kepala Daerah, dengan maksud untuk menimbulkan kapatuhan bawahan. Motivasi diberikan untuk memengaruhi emosi bawahan berupa dorongan guna mendorong antusiasme dan semangat kerja pegawai, menumbuhkan komitmen terhadap tujuan dan tugas, sehingga bersedia untuk melakukan kerja sama, memberi bantuan serta dukungan (Kaloh, 2003).

Menurut Malayu S. P Hasibuan dalam (Darlis, 2014) menyebutkan jenis motivasi dikelompokkan menjadi 2 (dua), yakni sebagai berikut:

a. Motivasi Positif

Pemimpin memotivasi bawahan dengan memberikan contoh disiplin yang baik, mampu mendorong antusiasme dan semangat kerja bawahan, serta dengan memberikan hadiah kepada bawahan yang memiliki kinerja dengan prestasi yang baik.

b. Motivasi negatif

Pemimpin memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada bawahan yang kinerjanya kurang baik (prestasi rendah).

Kedua bentuk motivasi tersebut ditetapkan kepada pemimpin dengan tujuan agar dapat berjalan secara efektif guna merangsang gairah kerja bawahan (Darlis, 2014).

3. Pengambilan Keputusan

Seorang pemimpin memiliki peranan yang sangat besar dalam setiap pengambilan keputusan, dimana dalam suatu kepemimpinan seorang pemimpin bertugas untuk membuat keputusan dan bertanggungjawab terhadap hasilnya (Rivai, 2004). Salah satu kewajiban Kepala Daerah dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan adalah pengambilan keputusan. Menurut Chester I. Barnard dalam (Kaloh, 2003), seorang Kepala Daerah dalam proses menetapkan keputusan harus sangat hati-hati, yakni:

- a. *“In not deciding prematurely”*, yakni jangan mengambil keputusan terlalu cepat, apabila masih terdapat kesempatan untuk mengendapkan masalah.
- b. *“In not deciding questions that are not now pertinent”*, yakni jangan mengambil keputusan pada masalah yang belum memerlukan keputusan, artinya harus dg waktu yang tepat.
- c. *“In not making decisions that can not be made effective”*, yakni jangan mengambil keputusan yang tidak dapat dilaksanakan, untuk mencegah keraguan.
- d. *“In not making decisions that others should make”*, yakni jangan mengambil keputusan yang seharusnya dibuat oleh orang lain.

Dalam suatu proses pengambilan keputusan, upaya yang dilakukan untuk menetapkan keputusan menjadi unsur yang paling penting, bagaimana strategi pelaksanaannya dan strategi memecahkan masalahnya harus didasarkan pada hasil pemilihan beberapa alternatif

masalah yang telah ditetapkan untuk mencapai suatu tujuan. Kusnadi (2005) dalam (Rifa'i) menjelaskan bahwa proses pengambilan keputusan merupakan suatu proses penetapan dan pemilihan suatu alternatif dari beberapa alternatif yang tersedia, dengan mempertimbangkan kondisi internal dan eksternal.

1.5.4 Mekanisme *Check and Balances*

Berdasarkan pada Undang-Undang No.22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah mengembangkan pemisahan kekuasaan antara lembaga eksekutif dengan lembaga legislatif. Pada Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dijelaskan bahwa hubungan antara pemerintah daerah dengan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) merupakan hubungan kerja yang sifatnya kemitraan, yang berarti antara kedua lembaga tersebut perlu mengembangkan mekanisme *check and balances* antara eksekutif daerah dengan legislatif daerah. Kemitraan yang strategis antara Kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) memungkinkan terjadinya *check and balances* menuju tercapainya tata pemerintahan yang baik (Nawawi, 2015).

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menegaskan bahwa Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) merupakan lembaga legislatif daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memiliki fungsi pembentukan Perda, anggaran, dan pengawasan yang dijalankan dalam kerangka representasi rakyat di daerah. Sehingga Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) merupakan mitra yang memiliki kedudukan yang sejajar dengan Kepala Daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah yang memiliki peran serta tanggungjawab dalam mewujudkan efisiensi, efektivitas, produktivitas, serta akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan daerah, melalui pelaksanaan hak, kewajiban, tugas, wewenang, dan fungsi Dewan

Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku (Saputra, 2019).

Mekanisme Check and balances dalam penelitian ini berkaitan dengan pola perilaku kepemimpinan pemerintahan, sebagai berikut (Kaloh, 2003):

a. Perilaku Kepemimpinan Kepala Daerah yang Memiliki Akuntabilitas Publik

Adanya tuntutan pertanggungjawaban dalam pengelolaan pemerintahan Kepala Daerah harus dapat memberikan *public accountability* yang ditujukan untuk memudahkan masyarakat dalam menilai kemampuan Kepala Daerah dalam memimpin. Akuntabilitas publik Kepala Daerah bertujuan untuk menjawab/menerangkan kinerja ataupun tindakan yang dilakukan kepada masyarakat melalui Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD), yakni berupa keterangan laporan pertanggungjawaban kepada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD). Akuntabilitas tersebut dititikberatkan kepada kebijakan ataupun kegiatan Kepala Daerah dalam mendukung pencapaian misi organisasi pemerintahan daerah yang dalam pelaksanaannya dibantu sebaik-baiknya oleh aparatur pemerintah daerah.

b. Perilaku Kepemimpinan Kepala Daerah yang Membangun Networking (Jejaring Kerja)

Adanya mekanisme check and balances, menyebabkan kedudukan Kepala Daerah dengan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) sebagai mitra kerja yang sejajar, sehingga melalui jejaring kerja dalam kepemimpinan Kepala Daerah merupakan suatu pola kolaborasi yang positif yang harus dikembangkan melalui proses yang mendasar dari bentuk kerjasama yang dapat melahirkan kepercayaan, integritas, dan terobosan pada semua aspek organisasi. Jejaring kerja yang dibentuk dalam pengelolaan pemerintah daerah dilakukan dengan tukar menukar pengalaman atau ide atau membangun kerjasama

diantara masing-masing pemerintah daerah antara individu ataupun seluruh *stakeholder* yang ada di daerah.

1.5.5 Evaluasi Pemerintahan

Dalam (Mashudi, 2020) disebutkan bahwa berdasar pada Pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2009 yang merupakan pelaksanaan dari Pasal 6 ayat (3) Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 perihal Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, dinyatakan bahwa sumber informasi utama mengenai Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah adalah Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD).

Evaluasi penyelenggaraan pemerintahan oleh Kepala Daerah tercermin dalam membuat kebijakan daerah berupa peraturan daerah, dimana Kepala Daerah dalam memimpin penyelenggaraan pemerintahan daerah berdasarkan pada kebijakan yang ditetapkan dengan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD). Evaluasi penyelenggaraan pemerintahan daerah oleh Kepala Daerah berupa laporan penyelenggaraan pemerintahan daerah kepada pemerintah dan laporan keterangan pertanggungjawaban kepada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD).

Laporan pertanggungjawaban Kepala Daerah sebagai sarana evaluasi terhadap kinerja yang telah dicapai sebagai bentuk konsekuensi dan konsistensi terhadap komitmen dalam menciptakan transparansi dan akuntabilitas selama penyelenggaraan pemerintahan berlangsung.

1.6 Operasionalisasi Konsep

Secara umum operasionalisasi merupakan suatu konsep yang menunjukkan indikator-indikator sebagai pengukuran dalam penelitian yang dilakukan. Berdasarkan rumusan masalah, maka untuk memudahkan peneliti garis besar operasionalisasi konsep dalam penelitian ini sebagai berikut:

1.6.1 Persepsi terhadap Efektivitas Kepemimpinan

Persepsi merupakan suatu proses dimana seseorang melalui kemampuan kognitifnya mampu menafsirkan, menyeleksi, mengorganisasikan, ataupun memberikan reaksi atas informasi mengenai suatu objek atau peristiwa yang diperoleh dari lingkungannya, kemudian mampu membuat suatu penilaian atas apa yang dilihat ataupun dirasakan sesuai dengan pengalamannya tersebut. Sehingga yang dimaksud dengan persepsi dalam hal ini adalah bagaimana gambaran/intepretasi birokrasi di lingkungan sekretariat daerah dalam rangka melihat kualitas kinerja Bupati yakni berkaitan dengan efektivitas kepemimpinan yang dijalankan penyelenggaraan pemerintahannya berlangsung, sekaligus mengetahui gambaran/intepretasi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) sebagai lembaga legislatif dalam rangka menjalankan mekanisme *check and balances* terhadap Bupati yang menduduki sebagai lembaga eksekutif dalam rangka membentuk pemerintahan daerah.

Berdasarkan definisi tersebut, indikator yang digunakan untuk mengetahui persepsi birokrasi di lingkungan sekretariat daerah Kabupaten Klaten terhadap efektivitas kepemimpinan Bupati Hj. Sri Mulyani dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kabupaten Klaten selama kekosongan wakil bupati pada periode 2017-2021 dalam penelitian ini, yakni sebagai berikut:

(1) Pengarahan

Pengarahan merupakan upaya menggerakkan orang-orang yang berada di bawah kepemimpinannya ke arah tujuan yang telah ditetapkan. Karena tanpa adanya pengarahan, akan sulit bagi bawahan untuk mencapai tujuan tersebut. Dimana cakupan kegiatan dalam pengarahan ini berupa:

- a. Pemberian perintah, artinya dalam upaya mengarahkan bawahannya dilakukan dengan memberikan perintah, misalnya terkait dengan pelaksanaan tugas atau program.

Dalam hal ini bagaimana Hj. Sri Mulyani selaku Bupati Kabupaten Klaten memberikan perintah kepada bawahannya agar tugas atau program yang diperintahkan tersebut bisa disesuaikan dengan kapasitas dan keahlian pegawai sehingga sesuai dengan sasaran dan target yang telah ditetapkan dalam RPJMD.

- b. Pemberian instruksi, artinya kegiatan pengarahan tersebut dilakukan dalam bentuk pemberian instruksi kepada bawahannya, misalnya instruksi dalam upaya untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang terjadi, seperti instruksi dalam upaya mencukupi pelayanan publik serta upaya dalam menangani permasalahan terkait kebutuhan masyarakat kepada pihak yang bersangkutan.
- c. Pembinaan, artinya pengarahan pemimpin kepada bawahan melalui pembinaan. Dalam hal ini yang dimaksud adalah bagaimana Bupati Kabupaten Klaten memberikan pengertian serta bimbingan kepada bawahan atas pekerjaan yang harus dilakukan, misalnya terkait dengan upaya peningkatan kualitas daerah sehingga tidak terjadi kesalahan dan hasilnya akan sesuai dengan sasaran dan target yang sudah ditetapkan.
- d. Memberikan arahan, artinya bagaimana upaya pengarahan oleh Bupati Kabupaten Klaten dalam memberikan penjelasan kepada bawahan terkait langkah-langkah atau pedoman yang harus dilakukan agar sesuai dengan yang dimaksudkan oleh Bupati terutama dalam upaya pelaksanaan visi, misi, serta program yang termuat dalam RPJMD, misalnya dalam aspek kesejahteraan masyarakat dan pelayanan umum.

(2) Motivasi

Dalam rangka memberikan motivasi, pemimpin harus mampu memberikan contoh kepada bawahannya. Karena pemberian contoh oleh atasan kepada bawahan merupakan sesuatu yang sangat penting, mengingat bawahan pada umumnya berorientasi kepada pemimpinnya, misalnya yaitu bagaimana Bupati Kabupaten Klaten sebagai seorang pemimpin memberikan sikap yang bisa diteladani oleh bawahannya, terutama dalam hal kedisiplinan kerja guna menunjang kesuksesan bawahan sebagai aparatur pemerintahan yang baik.

Selain itu upaya dalam memberikan motivasi kepada bawahannya juga bertujuan untuk mendorong gairah kerja agar dapat bekerja dengan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya hingga dapat mencapai target yang telah ditetapkan sesuai yang termuat didalam Renstra, misalnya dengan memberikan apresiasi terkait dengan penghargaan atas prestasi yang berhasil diraih oleh bawahan berupa insentif baik secara material maupun non material, serta memberikan semangat kerja kepada bawahannya misalnya dengan menetapkan sasaran yang menantang.

(3) Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan merupakan suatu proses yang dilakukan untuk menetapkan suatu keputusan atas hasil pemikiran guna menentukan solusi yang dapat memecahkan suatu permasalahan yang terjadi. Artinya, terkait dengan proses yang dijalankan tersebut dilakukan oleh pemimpin dengan cara atau sikap seperti apa. Apakah Bupati Kabupaten Klaten dalam proses pengambilan keputusan menerapkan dengan cara musyawarah yang menekankan pada partisipasi bawahan dan masyarakat berupa keleluasaan dalam pemberian masukan-masukan dan kesempatan berpendapat atau justru berdasarkan dengan keputusan secara

pribadi, terutama guna menemukan solusi dalam masalah-masalah dibidang pemerintahan, pembangunan, maupun kemasyarakatan.

Secara eksternal yang ditujukan kepada pihak luar yang berhubungan dengan Bupati yang bersangkutan, khususnya yaitu kepada anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Klaten, sebagai berikut:

(1) Membangun *Networking* (Jejaring Kerja)

Jejaring kerja merupakan proses aktif membangun serta mengelola hubungan yang produktif diantara organisasi lainnya. Jejaring kerja dalam kepemimpinan Kepala Daerah adalah suatu proses pemeliharaan, penumbuhan, dan integrasi guna mengembangkan kemitraan yang kreatif dan strategis bagi peningkatan kinerja organisasi pemerintah daerah. Dalam hal ini yang dimaksud adalah bagaimana Bupati dalam membentuk kerjasama dengan pihak luar, seperti membangun hubungan dengan DPRD, seperti halnya bagaimana persepsi anggota DPRD terhadap Bupati Hj. Sri Mulyani dalam membangun *networking* dengan DPRD Kabupaten Klaten, sebagai berikut:

- a) Bupati dalam menjalin hubungan dengan DPRD sebagai mitra kerja dalam penyusunan suatu kebijakan daerah ataupun penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah;
- b) Bupati dalam menjalin komunikasi dan tukar menukar informasi dengan DPRD atas beberapa masalah;

(2) Akuntabilitas

Akuntabilitas Kepala Daerah merupakan kewajiban Kepala Daerah dalam memberikan jawaban/keterangan hasil kinerja atau tindakannya kepada masyarakat melalui DPRD. Tujuannya yakni

agar supaya penyelenggaraan pemerintahan oleh Bupati benar-benar dipertanggungjawabkan kepada masyarakat melalui DPRD. Dalam hal ini, yang dimaksud adalah bagaimana persepsi DPRD terhadap akuntabilitas atas proses kepemimpinan Bupati Klaten dalam menyelenggarakan pemerintahannya selama masa kekosongan wakil bupati, seperti halnya sebagai berikut:

- a) Bupati dalam menyerahkan laporan pertanggungjawabannya kepada DPRD atas penyelenggaraan pemerintahannya;
- b) Akuntabilitas Bupati Klaten dalam hal efisiensi dan penghematan dalam penggunaan anggaran daerah selama masa kepemimpinannya;
- c) Berkaitan dengan kebijakan dan kegiatan yang dilakukan oleh Bupati Klaten apakah mendukung pencapaian misi organisasi pemerintah daerah Kabupaten Klaten;
- d) Kemampuan Bupati Klaten dalam menjalankan tugasnya selama masa kekosongan wakil bupati;

Dari uraian operasionalisasi konsep tersebut dapat diringkas dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1
Ringkasan Operasionalisasi Konsep untuk Mengukur Persepsi Birokrasi dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD)
terhadap Kepemimpinan Kepala Daerah Kabupaten Klaten pda Periode 2017-2021

No.	Konsep	Definisi	Indikator
1.	Persepsi	Persepsi merupakan suatu proses dimana seseorang melalui kemampuan kognitifnya mampu menafsirkan, menyeleksi, mengorganisasikan, ataupun memberikan reaksi atas informasi mengenai suatu objek atau peristiwa yang diperoleh dari lingkungannya, kemudian mampu membuat suatu penilaian atas apa yang dilihat ataupun dirasakan sesuai dengan pengalamannya tersebut. Dalam penelitian ini, persepsi Birokrasi di lingkungan sekretariat daerah ditujukan untuk melihat efektivitas kepemimpinan yang dijalankan oleh Bupati Hj. Sri Mulyani selama masa kepemimpinannya berlangsung. Sedangkan persepsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) ditujukan untuk menilai mekanisme check and balance antara Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) dengan	<u>Internal :</u> (ditujukan pada birokrasi di lingkungan Sekretariat Daerah Kab. Klaten) 1) Pengarahan a. Pemberian perintah; b. Pemberian instruksi; c. Pembinaan; d. Memberikan arah. 2) Motivasi a. Memberikan contoh kepada bawahan; b. Mendorong gairah kerja; c. Memberikan apresiasi/penghargaan. 3) Pengambilan Keputusan a. Proses menetapkan keputusan <u>Eksternal :</u> (ditujukan kepada anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Klaten) 1) Membangun Networking (jejaring kerja) a. Menjalin hubungan sebagai mitra kerja;

No.	Konsep	Definisi	Indikator
		Bupati Hj. Sri Mulyani dalam membentuk Pemerintahan Daerah.	b. Menjalin komunikasi dan tukar menukar informasi. 2) Akuntabilitas a. Menyerahkan laporan pertanggungjawaban; b. Penggunaan anggaran; c. Kebijakan yang ditetapkan.

1.7 Metode Penelitian

1.7.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisis pada data numerik (angka) yang kemudian dianalisis dengan metode statistik yang sesuai (Hardani, 2020). Sehingga data dalam penelitian ini akan diwujudkan dalam bentuk angka guna menunjukkan persepsi birokrasi di lingkungan sekretariat daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) terhadap kepemimpinan Bupati Hj. Sri Mulyani dalam penyelenggaraan pemerintahannya pada periode 2017-2021. Kemudian data tersebut akan didiskripsikan guna menggambarkan objek penelitian dalam keadaan yang sebenarnya. Dimana dalam hal ini data akan didiskripsikan sesuai dengan perhitungan analisis dari hasil rekapitulasi dari masing-masing butir pertanyaan pada kuesioner yang telah dibagikan dan diisi oleh responden.

1.7.2 Situs Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Kantor Pemerintahan di Kabupaten Klaten, yakni di Kantor Pemerintah Daerah (Pemda) Klaten dan Kantor DPRD Kabupaten Klaten. Dipilihnya lokasi tersebut karena sesuai dengan maksud dan tujuan dari penelitian yang akan dilakukan yaitu untuk mengetahui tentang persepsi birokrasi di lingkungan sekretariat daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) masyarakat terhadap kepemimpinan Bupati Hj. Sri Mulyani dalam penyelenggaraan pemerintahannya pada periode 2017-2021.

1.7.3 Subjek Penelitian

Yang menjadi subjek dalam penelitian ini tentunya adalah orang-orang paling banyak mengetahui dan betul-betul paham atau yang terlibat langsung dengan permasalahan yang akan diteliti. Maka sampel yang akan menjadi subyek penelitian ini meliputi:

- (1) Sekretaris Daerah Kabupaten Klaten
- (2) Pegawai/Staf Sekretariat Daerah Kabupaten Klaten
- (3) DPRD Kabupaten Klaten

1.7.4 Populasi dan Sampel Penelitian

1.7.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono dalam (Siyoto, 2015), yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi atas subyek ataupun obyek yang memiliki kuantitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang kemudian untuk ditarik kesimpulannya. Yang menjadi subyek populasi dalam penelitian ini adalah Sekretaris Daerah beserta seluruh pegawai pemerintahan yang menduduki di sekretariat daerah Kabupaten Klaten dan seluruh anggota DPRD Kabupaten Klaten, yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Jumlah Populasi Pegawai Birokrasi (PNS/CPNS) di Lingkungan Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Klaten Tahun 2020

No.	Subyek Populasi	Jumlah	Golongan				Jabatan		
			Gol. I	Gol. II	Gol. III	Gol. IV	Str	Fung	Fum
1	Sekretariat Daerah	7	0	0	0	7	7	0	0
2	Bagian Pemerintahan Sekretariat Daerah	9	0	1	5	3	4	0	5
3	Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah	14	0	4	9	1	3	0	11
4	Bagian Hubungan Masyarakat Sekretariat Daerah	19	0	3	15	1	3	4	11

No.	Subyek Populasi	Jumlah	Golongan				Jabatan		
			Gol. I	Gol. II	Gol. III	Gol. IV	Str	Fung	Fum
5	Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah	8	0	1	6	1	4	0	4
6	Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah	8	0	0	6	2	4	0	4
7	Bagian Organisasi Sekretariat Daerah	13	0	2	9	2	4	1	8
8	Bagian Hukum Sekretariat Daerah	13	0	1	11	1	4	0	9
9	Bagian Umum Sekretariat Daerah	53	0	28	24	1	4	0	49
10	Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Daerah	13	0	0	12	1	4	2	7
Jumlah		157	0	40	97	20	41	7	108

Sumber: Statistik Data PNS – BKPPD Klaten

Pada tabel 2 diatas merupakan jumlah populasi dari Birokrasi yang bekerja dilingkungan sekretariat daerah Kabupaten Klaten, sedangkan untuk jumlah populasi dari Anggota Legislatif Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Klaten, yakni seluruh anggota DPRD Kabupaten Klaten sejumlah 50 orang yang didalamnya termasuk alat kelengkapan DPRD Kabupaten Klaten, yakni:

1. Pimpinan, terdiri dari:
 - a. Ketua DPRD
 - b. Wakil Ketua DPRD I

- c. Wakil Ketua DPRD II
- d. Wakil Ketua DPRD III
- 2. Anggota DPRD

DPRD Kabupaten Klaten secara keseluruhan terdiri dari 50 Anggota yang tersebar ke dalam 9 Partai Politik
- 3. Badan, terdiri dari:
 - a. Badan Kehormatan
 - b. Badan Anggaran
 - c. Badan Musyawarah
 - d. Badan Pembentukan Peraturan Daerah
- 4. Komisi, terdiri dari:
 - a. Komisi I
 - b. Komisi II
 - c. Komisi III
 - d. Komisi IV
- 5. Fraksi-fraksi, sejumlah 7 fraksi

Subyek populasi tersebut sesuai dengan maksud dan tujuan dari penelitian yang akan dilakukan yaitu untuk mengetahui tentang persepsi birokrasi dan anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) terhadap kepemimpinan Bupati Hj. Sri Mulyani dalam penyelenggaraan pemerintahannya pada periode 2017-2021. Akan tetapi yang menjadi subyek dalam penelitian ini tidak seluruh populasi, karena mengingat banyaknya jumlah populasi yang tersedia dan keterbatasan waktu serta tenaga yang dimiliki, maka dari populasi tersebut dilakukan pengambilan sampling.

1.7.4.2 Sampel

Husain dan Purnomo (2011) dalam (Hardani, 2020) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian anggota populasi yang diambil menggunakan teknik pengambilan sampling. Sehingga sampel digunakan karena peneliti tidak memungkinkan untuk meneliti

seluruh populasi mengingat banyaknya jumlah populasi yang ingin diteliti, serta adanya keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya yang dimiliki oleh peneliti. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Probability Sampling*, yakni teknik yang memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel. Dimana dalam penelitian ini sampel dipilih dengan menggunakan teknik *propotional random sampling*, dimana semua anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel sesuai dengan proporsinya, banyak atau sedikit populasi (Triyono, 2003).

Pihak yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah pihak yang dianggap dapat memberikan informasi/data sesuai dengan tujuan penelitian, yakni mengenai persepsi birokrasi di lingkungan sekretariat daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) terhadap kepemimpinan Bupati Hj. Sri Mulyani dalam penyelenggaraan pemerintahannya pada periode 2017-2021.

Sampel yang diambil dari populasi tentunya harus dapat bersifat mewakili. Dalam penelitian ini penulis menggunakan rumus perhitungan sampel Slovin dengan tingkat signifikan 10%, sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

e = Nilai Kritis (batas ketelitian), yakni sebesar 10% dengan tingkat kepercayaan 90%

$$n = \frac{157}{1 + 157 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{157}{1 + 157 (0,01)}$$

$$n = 61,08$$

Dari hasil perhitungan sampel diperoleh pembulatan 61 responden, yang dijadikan sebagai jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini. Adapun jumlah sampel yang dipilih dalam penelitian ini adalah dilakukan dengan menggunakan rumus presentase sebagai berikut:

$$\text{Sampel} = \frac{\text{populasi}}{\text{total populasi}} \times \text{Total sampel}$$

Tabel 1.3
Jumlah Sampel Birokrasi di lingkungan kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Klaten

No.	Subyek Populasi	Populasi	Sampel
1	Sekretariat Daerah	7	3
2	Bagian Pemerintahan Sekretariat Daerah	9	4
3	Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah	14	6
4	Bagian Hubungan Masyarakat Sekretariat Daerah	19	7
5	Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah	8	3
6	Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah	8	3
7	Bagian Organisasi Sekretariat Daerah	13	5
8	Bagian Hukum Sekretariat Daerah	13	5
9	Bagian Umum Sekretariat Daerah	53	20
10	Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Daerah	13	5
Jumlah		157	61

Sampel dalam penelitian ini merupakan birokrasi di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Klaten, dimana sampel tersebut tidak mewakili seluruh birokrasi di Kabupaten Klaten dalam rangka untuk mengetahui persepsi terhadap kepemimpinan Bupati Hj.

Sri Mulyani terhadap penyelenggaraan pemerintahan di Kabupaten Klaten pada periode 2017-2021.

Dari Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Klaten, dilakukan perhitungan sampel sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

e = Nilai Kritis (batas ketelitian), yakni sebesar 10% dengan tingkat kepercayaan 90%

$$n = \frac{50}{1 + 50 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{50}{1 + 50 (0,01)}$$

$$n = 32,3$$

Dari hasil perhitungan sampel diperoleh pembulatan 32 responden. Melalui teknik *propotional random sampling*, dilakukan pengambilan sampel dengan memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh populasi untuk dijadikan sampel sesuai dengan proporsinya, banyak atau sedikit populasi. Adapun jumlah sampel yang dipilih dalam penelitian ini adalah dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.4
Jumlah Sampel Anggota DPRD Kabupaten Klaten

No.	Subyek	Sampel
1	Ketua DPRD Kabupaten Klaten	1
2	Wakil Ketua I DPRD Kabupaten Klaten	1
3	Wakil Ketua II DPRD Kabupaten Klaten	1
4	Wakil Ketua III DPRD Kabupaten Klaten	1
5	Ketua Fraksi DPRD Kabupaten Klaten	7
6	Ketua Komisi DPRD Kabupaten Klaten	4
7	Anggota	17
Jumlah		32

Dilihat dari tabel 3 dan tabel 4 diatas dapat diketahui bahwa untuk mengukur tingkat persepsi Birokrasi terhadap kepemimpinan Kepala Daerah Kabupaten Klaten pada periode 2017-2021, sampel yang digunakan terdiri dari 61 orang dari seluruh jumlah populasi 157 orang. Sedangkan untuk mengukur persepsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) terhadap kepemimpinan Kepala Daerah Kabupaten Klaten pada periode 2017-2021, sampel yang digunakan terdiri dari 32 orang dari seluruh jumlah populasi 50 orang yang merupakan anggota legislatif Kabupaten Klaten.

1.7.5 Jenis Data

Karena penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, maka data yang didapatkan akan berupa numerik (angka) yang diperoleh melalui angket/kuesioner. Data-data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berkemungkinan akan menjadi kunci terhadap apa yang diteliti oleh penulis.

1.7.6 Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan informan sebagai sumber untuk memperoleh data dalam penelitian ini. Pemilihan informan

tersebut didasarkan pada subjek yang banyak memiliki informasi terhadap permasalahan yang akan diteliti dan memiliki kesediaan untuk memberikan data. Adapun sumber-sumber data yang dibutuhkan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu (Sugiyono, 2009):

- 1) Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dengan maksud khusus untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang ditangani, yang dikumpulkan secara langsung dari tempat obyek penelitian dilakukan.
- 2) Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh tidak langsung dari sumbernya, dimana data tersebut diperoleh dari literatur, artikel, jurnal, maupun situs diinternet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

1.7.7 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik-teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Kuesioner

Widoyoko (2016: 33) dalam (Sugiyono, 2009) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan cara memberikan beberapa pertanyaan kepada responden dengan beberapa pilihan sesuai dengan permintaan pengguna. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner nantinya akan disajikan dalam bentuk tabel dengan penilaian dalam beberapa kategori, yakni dengan menggunakan metode *Skala Likert*. Menurut Sugiyono dalam (Sugiyono, 2009), *Skala Likert* adalah metode pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, maupun persepsi seseorang. Kuesioner tersebut dibuat dalam bentuk tabel dengan jawaban menggunakan tanda centang (checklist) dengan hanya menggunakan 4 (empat) kategori penilaian yakni Sangat Setuju,

Setuju, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju. Tentunya pertanyaan-pertanyaan tersebut disusun sesuai dengan maksud dan tujuan dari penelitian yang akan dilakukan yaitu untuk mengetahui tentang persepsi birokrasi di lingkungan sekretariat daerah dan anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) terhadap kepemimpinan Bupati Hj. Sri Mulyani dalam penyelenggaraan pemerintahannya pada periode 2017-2021.

2) Dokumentasi

Dalam (Sugiyono, 2009) disebutkan bahwa dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan pencatatan dan mengumpulkan data, yang diidentifikasi dari dokumentasi yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.

1.7.8 Analisis Data

Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini atas hasil pengumpulan data dengan metode kuantitatif adalah dalam bentuk statistik deskriptif dengan presentase. Statistik deskriptif merupakan metode analisis data yang berupa angka untuk memberikan gambaran secara teratur, jelas, dan ringkas, sehingga dapat ditarik kesimpulan tertentu. Pengumpulan data melalui kuesioner digunakan untuk memperoleh informasi atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan. Kuesioner yang diberikan menggunakan skala likert dengan menyajikan 4 kategori, yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju.

Data yang diperoleh akan dijelaskan berdasarkan pada hasil perhitungan yang diperoleh melalui perhitungan *SPSS 16.0 for windows* dan *Microsoft Excel 2010*. Perhitungan yang dilakukan yaitu melakukan rekapitulasi dari masing-masing butir pertanyaan yang terdapat pada kuesioner yang diisi oleh responden, yakni dihitung untuk nilai frekuensi

sehingga diperoleh presentase jawaban responden pada setiap butir pertanyaan untuk masing-masing alternatif jawaban yang diajukan.

F = Frekuensi, yakni jumlah responden yang memberikan jawaban pada pilihan jawaban yang diberikan, sehingga dari nilai frekuensi dapat diperoleh hasil presentase pada masing-masing butir pertanyaan, dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$Persentase (\%) = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

% = Presentase jawaban responden

f = frekuensi jawaban responden

N = Jumlah Responden

Setelah diketahui presentase jawaban responden pada setiap butir pertanyaan, maka selanjutnya dihitung rata-rata jawaban responden untuk masing-masing butir pertanyaan yang diajukan, sebelum menghitung rata-rata, maka perlu diketahui jumlah skor jawaban responden yang dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$Skor = (n1 \times 1) + (n2 \times 2) + (n3 \times 3) = (n4 \times 4)$$

Keterangan :

n1 : Total jumlah responden yang memberikan jawaban STS

n2 : Total jumlah responden yang memberikan jawaban TS

n3 : Total jumlah responden yang memberikan jawaban S

n4 : Total jumlah responden yang memberikan jawaban SS

Setelah diketahui jumlah skor pada masing-masing jawaban responden, maka selanjutnya dapat diketahui rata-rata jawaban responden berdasarkan pada jumlah skor tersebut, yang dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Rata - rata (Mean) = \frac{Jumlah\ Skor}{N}$$

Keterangan :

N : Jumlah Responden

Selain menghitung nilai rata-rata, dilakukan perhitungan uji statistik deskriptif guna memberikan deskripsi atau data sehingga memperoleh informasi yang jelas, yakni dilihat dari nilai rata-rata, nilai minimum, nilai maksimum, dan standar deviasi (Ghozali, 2006). Pengukuran uji statistik deskriptif tersebut dilakukan melalui perhitungan pada program *SPSS 16.0 for windows*.

Hasil penelitian tersebut berdasarkan pada hasil rata-rata yang diperoleh, diukur berdasarkan pada kategori yang dilakukan pembulatan secara umum yakni sebagai berikut:

2. Sangat Baik (3,50 – 4,00);
3. Baik (2,50 – 3,49);
4. Buruk (1,50 – 2,49); atau
5. Sangat Buruk (1,00 – 1,49).

Setelah itu, maka dapat dilakukan analisis yang berdasarkan pada kategori yang telah diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan pada kuesioner yang telah disebar dan diisikan oleh responden, sehingga dapat diketahui hasil penelitian mengenai persepsi Birokrasi dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) terhadap kepemimpinan Kepala Daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kabupaten Klaten pada periode 2017-2021.

1.7.9 Kualitas Data

Hasil penelitian sangatlah bergantung pada kualitas data yang dipakai dalam penelitian tersebut. Kualitas data dalam penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data pada penelitian yang dilakukan. Dimana untuk mendapatkan data yang

berkualitas dalam penelitian ini dilakukan uji instrumen, yakni dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

(1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen yang digunakan dalam penelitian. Seperti yang dikatakan oleh Sugiyono (2011) dalam (Hermawan, 2018) bahwa data yang valid merupakan data yang terkumpul dalam penelitian sesuai dengan data yang sesungguhnya terjadi di lapangan.

Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan mengujicobakan secara langsung instrumen yang telah dibuat yakni berupa kuesioner kepada responden kemudian hasilnya dianalisis dengan uji validitas menggunakan bantuan program *SPSS 16.0 for windows* untuk kemudian diinput pada *Microsoft Excel 2010*. Dimana teknik pengujian menggunakan program *SPSS 16.0 for windows* dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, yakni dilakukan dengan membandingkan indeks korelasi *Product Moment Pearson* dengan taraf signifikansi (α) sebesar 5% atau dengan kata lain dapat dilakukan perbandingan antara r hitung dengan r tabel untuk derajat kebebasan sebagai berikut:

$$degree\ of\ freedom\ (df) = (N - 2)$$

Keterangan:

df : derajat kebebasan

N : jumlah sampel

Pada penelitian ini dapat diketahui bahwa:

- a) jumlah sampel (N) untuk mengetahui persepsi Birokrasi adalah 61, sehingga besar *degree of freedom* (df) adalah 61

- 2 = 59 dengan taraf signifikansi 5% sehingga dapat diperoleh r tabel sebesar 0,2126.

- b) jumlah sampel (N) untuk mengetahui persepsi DPRD Kabupaten Klaten adalah 32, sehingga besar degree of freedom (df) adalah $32 - 2 = 30$ dengan taraf signifikansi 5% sehingga dapat diperoleh r tabel sebesar 0,2960.

Dimana hasil dari r tabel tersebut akan dibandingkan dengan hasil perhitungan dari perolehan r hitung yang didapatkan melalui pengujian pada program *SPSS 16.0 for windows*. Perhitungan uji validitas pada penelitian ini disesuaikan dengan 3 (tiga) keputusan pengujian validitas yang disampaikan oleh Sugiyono, sebagai berikut:

- 1) Nilai r dibandingkan dengan nilai r tabel dengan $df = N-2$ dengan taraf signifikansi sebesar 5%
- 2) Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$
- 3) Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid apabila $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$

Pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan pada setiap butir pertanyaan pada kuesioner yang dibagikan kepada responden.

(2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukuran memberikan hasil yang konsisten. Dimana uji reliabilitas dapat diandalkan dan dapat dipercaya. Seperti yang dinyatakan oleh Sugiyono (2011) dalam (Hermawan, 2018), dimana instrumen yang digunakan akan tetap menghasilkan data yang tetap atau cenderung sama, meskipun dilakukan dalam waktu pengambilan data yang berbeda-beda.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan perhitungan melalui program *SPSS 16.0 for windows* dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Dimana suatu variabel dapat

dikatakan reliabel apabila mempunyai nilai Cronbach Alpha (α) > 0,60.

1.7.10 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

(1) Uji Validitas

Hasil pengujian validitas instrumen pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.5
Hasil Uji Validitas pada Persepsi Birokrasi terhadap
Kepemimpinan Kepala Daerah Kabupaten Klaten

No.	PERTANYAAN	Corrected item - Total Correlation (rhitung)	rtabel	Keterangan
Pengarahan				
1	Apakah Kepala Daerah cakap (tegas, jelas, dan mudah) dalam memberikan perintah kepada struktur yang lebih bawah?	0.700658717867177	0,2126	VALID
2	Apakah Kepala Daerah dalam memberikan penugasan kepada bawahan dilakukan secara bertahap?	0.43124616835209933	0,2126	VALID
3	Apakah Kepala Daerah bersikap santun dalam menyampaikan perintah kepada bawahan?	0.3567404924707664	0,2126	VALID
4	Apakah seluruh tugas yang diperintahkan oleh Kepala Daerah kepada bawahan mencerminkan nilai-nilai kebaikan secara moral, agama, serta hukum yang berlaku di lingkungan organisasi?	0.5679967806919239	0,2126	VALID
5	Apakah penugasan yang diberikan oleh Kepala Daerah kepada bawahan disesuaikan dengan kapasitas pegawai?	0.5034511034918948	0,2126	VALID
6	Apakah penugasan yang diberikan oleh Kepala daerah kepada bawahan disesuaikan dengan	0.4317705365652258	0,2126	VALID

	keahlian dan kemampuan pegawai?			
7	Apakah segala tugas yang diperintahkan oleh Kepala Daerah kepada bawahannya merupakan pekerjaan yang sesuai dengan program yang ditetapkan dalam RPJMD?	0.5808400596917901	0,2126	VALID
8	Apakah penugasan yang diberikan oleh Kepala Daerah dimaksudkan untuk pencapaian tujuan organisasi?	0.3519163058735598	0,2126	VALID
9	Apakah Kepala Daerah selalu mengutamakan sasaran dan target atas segala penugasan yang diberikan kepada bawahannya?	0.5329922446200961	0,2126	VALID
No.	PERTANYAAN	Corrected item - Total Correlation (rhitung)	rtabel	Keterangan
Pengarahan				
10	Apakah Kepala Daerah merupakan pemimpin yang mampu memberikan instruksi kepada bawahan dengan baik sehingga perintah yang diberikan berjalan secara efektif dan efisien?	0.5499036314445329	0,2126	VALID
11	Apakah serangkaian instruksi yang diberikan oleh Kepala Daerah kepada para bawahannya mampu menghasilkan kinerja yang diinginkan?	0.5526376249344637	0,2126	VALID
12	Apakah Kepala Daerah seringkali memberikan sanksi/peringatan pada pegawai yang tidak melaksanakan tugas sesuai dengan instruksi yang diberikannya?	0.6584718091713904	0,2126	VALID
13	Apakah Kepala Daerah mengharuskan seluruh bawahannya untuk bekerja sesuai	0.2406840519731945	0,2126	VALID

	dengan instruksi yang diberikannya?			
14	Apakah Kepala Daerah selalu bersikap tegas dan jelas ketika memberikan instruksi kepada bawahan?	0.6793648298273892	0,2126	VALID

No.	PERTANYAAN	Corrected item - Total Correlation (rhitung)	rtabel	Keterangan
Pengarahannya				
15	Apakah Kepala Daerah selalu memberikan pengertian kepada bawahan atas pekerjaan yang harus dilakukan?	0.652339470556846	0,2126	VALID
16	Apakah Kepala Daerah selalu memberikan kesempatan kepada bawahan untuk memikirkan bagaimana cara untuk menyelesaikan pekerjaan mereka?	0.5990768638712631	0,2126	VALID
17	Apakah Kepala Daerah dalam memberikan tanggungjawab kepada bawahan tidak pernah memberatkan sehingga tidak banyak bawahan yang mengundurkan diri atas tanggungjawab tersebut?	0.35863790450162325	0,2126	VALID
18	Apakah Kepala Daerah selalu memberikan solusi yang terbaik kepada bawahan dalam melaksanakan pekerjaannya?	0.39421723957814264	0,2126	VALID
19	Apakah Kepala Daerah selalu membimbing bawahan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan?	0.6330848199438441	0,2126	VALID
20	Apakah Kepala Daerah bersedia membantu bawahan apabila terdapat kesulitan atas tugas yang diberikannya?	0.23827548981596983	0,2126	VALID

21	Apakah Kepala Daerah pernah memberikan/mengadakan pelatihan kepada bawahan dalam rangka untuk menggali bakat dan keahlian para bawahannya dalam bekerja?	0.4035411688561864	0,2126	VALID
22	Apakah Kepala Daerah mampu menjalin rasa saling percaya dengan para bawahannya?	0.3790301934274979	0,2126	VALID

No.	PERTANYAAN	Corrected item - Total Correlation (rhitung)	rtabel	Keterangan
Pengarahan				
23	Apakah Kepala Daerah selalu mengutamakan kerjasama dengan bawahan ketika sedang memberikan pengarahan?	0.6119380686375981	0,2126	VALID
24	Apakah tidak pernah terjadi pertentangan antara Kepala Daerah dengan bawahan atas pengarahan yang diberikan?	0.29328332488300113	0,2126	VALID
25	Apakah Kepala Daerah selalu saja memberikan petunjuk/pedoman yang baik kepada bawahan atas tugas yang harus dikerjakan?	0.5072568945950591	0,2126	VALID
26	Apakah arahan yang diberikan oleh Kepala Daerah mampu membuat para bawahan memahami pekerjaan yang dimaksudkan?	0.5570750538000122	0,2126	VALID
27	Apakah Kepala Daerah dalam memberikan pengarahan kepada bawahan mengutamakan kedekatan yang baik?	0.49912289821205225	0,2126	VALID
28	Apakah Kepala Daerah seringkali memberikan saran dan nasihat kepada bawahannya atas pekerjaan yang dilakukan?	0.6425851647397813	0,2126	VALID

29	Apakah Kepala Daerah bersikap baik apabila terdapat bawahan yang menolak penugasannya karena alasan tertentu?	0.26951128737095364	0,2126	VALID
30	Apakah kosongnya posisi wakil kepala daerah tidak menyulitkan bawahan dalam melaksanakan arahan yang diberikan oleh Kepala Daerah?	0.4042321888441546	0,2126	VALID

No.	PERTANYAAN	Corrected item - Total Correlation (rhitung)	rtabel	Keterangan
Motivasi				
31	Apakah Kepala Daerah selalu mencerminkan sikap yang baik kepada seluruh bawahannya?	0,763723052	0,2126	VALID
32	Apakah Kepala Daerah selalu bersikap komunikatif dan terbuka kepada semua orang?	0,770329813	0,2126	VALID
33	Apakah Kepala Daerah selalu bersikap komitmen akan disiplin waktu maupun tugas?	0,766408542	0,2126	VALID
34	Apakah selama kepemimpinannya, Kepala Daerah tidak pernah bersikap membedakan antar bawahannya?	0,80010531	0,2126	VALID
35	Apakah Kepala Daerah selalu bersikap mengayomi bawahannya untuk mendapatkan situasi kerja yang kondusif?	0,816159921	0,2126	VALID
No.	PERTANYAAN	Corrected item - Total Correlation (rhitung)	rtabel	Keterangan
Motivasi				
36	Apakah Kepala Daerah mampu memberikan dorongan kepada bawahan untuk kemajuan mereka?	0,652853566	0,2126	VALID

37	Apakah Kepala Daerah mampu menggerakkan para bawahan untuk bekerja sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan?	0,682512107	0,2126	VALID
38	Apakah Kepala Daerah mampu mendorong gairah kerja seluruh bawahannya dengan cara yang positif?	0,77990556	0,2126	VALID
39	Apakah Kepala Daerah seringkali meluangkan waktunya untuk mengunjungi para bawahannya?	0,740544866	0,2126	VALID

No.	PERTANYAAN	Corrected item - Total Correlation (rhitung)	rtabel	Keterangan
Motivasi				
40	Apakah Kepala Daerah seringkali memberikan apresiasi/reward kepada bawahan yang layak mendapatkannya?	0,676073264	0,2126	VALID
No.	PERTANYAAN	Corrected item - Total Correlation (rhitung)	rtabel	Keterangan
Pengambilan Keputusan				
41	Apakah Kepala Daerah selalu bersikap terbuka untuk menerima peran serta ataupun pendapat dari pihak lain?	0,591163303	0,2126	VALID
42	Apakah Kepala Daerah selalu bersikap percaya diri atas keputusan yang diambil?	0,480007635	0,2126	VALID
43	Apakah keputusan yang diambil oleh Kepala Daerah selalu mengutamakan kepentingan banyak pihak dibandingkan dengan kepentingan pribadinya?	0,804892631	0,2126	VALID
44	Apakah Kepala Daerah memiliki keberanian untuk mengambil keputusan secara tepat dan cepat?	0,833284715	0,2126	VALID

45	Apakah Kepala Daerah selalu bersikap tegas dalam mengambil keputusan pada situasi apapun?	0,858977269	0,2126	VALID
46	Apakah Kepala Daerah memiliki kemampuan untuk menentukan kualitas cara pemecahan masalah yang baik?	0,728503999	0,2126	VALID
47	Apakah Kepala Daerah dalam melakukan proses pengambilan keputusan selalu menghasilkan satu pilihan final?	0,639433375	0,2126	VALID
48	Apakah Kepala Daerah pada setiap proses pengambilan keputusan mampu menciptakan keputusan yang dapat diterima oleh semua pihak?	0,769040734	0,2126	VALID
49	Apakah Kepala Daerah dalam melakukan proses pengambilan keputusan selalu mengutamakan sikap yang adil?	0,662937141	0,2126	VALID
50	Apakah Kepala Daerah tetap bersikap baik apabila pendapat yang diajukan tidak diterima oleh banyak pihak?	0,73889505	0,2126	VALID

Berdasarkan pada tabel 5 diatas, dapat diketahui bahwa instrumen yang digunakan untuk mengetahui persepsi Birokrasi terhadap kepemimpinan Kepala Daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kabupaten Klaten pada periode 2017-2021 untuk masing-masing item pertanyaan sejumlah 50 pertanyaan oleh 87 responden dinyatakan VALID, dimana pada masing-masing item pertanyaan memiliki koefisien korelasi di bawah nilai r tabel.

Tabel 1.6
Hasil Uji Validitas pada Persepsi DPRD terhadap Kepemimpinan Kepala
Daerah Kabupaten Klaten

No.	PERTANYAAN	Corrected item - Total Correlation (rhitung)	rtabel	Keterangan
Membangun Networking				
1	Apakah dalam menyelenggarakan pemerintahan Kepala Daerah Kabupaten Klaten mampu menjalin kerjasama yang baik dengan seluruh anggota DPRD?	0.6878228106590611	0.3494	VALID
2	Apakah Kepala Daerah Kabupaten Klaten mampu menjadikan seluruh anggota DPRD sebagai mitra kerja dalam membuat kebijakan daerah?	0.661438454075897	0.3494	VALID
3	Apakah aktivitas kerja yang dilaksanakan oleh Kepala Daerah Kabupaten Klaten selalu berdasarkan pada persetujuan DPRD?	0.5546088043766451	0.3494	VALID
4	Apakah Kepala Daerah Kabupaten Klaten selalu dalam pengawasan DPRD pada setiap aktivitas kerjanya?	0.8194632234644228	0.3494	VALID
5	Apakah Kepala Daerah Kabupaten Klaten mampu menjaga hubungan baik dengan DPRD tanpa pernah menimbulkan konflik?	0.4946953558515334	0.3494	VALID
6	Apakah hubungan Kepala Daerah Kabupaten Klaten dengan anggota DPRD mampu menghasilkan proses akuntabilitas yang baik dalam pelaksanaan pemerintahannya?	0.5851481820549582	0.3494	VALID
7	Apakah kerjasama antara Kepala Daerah Kabupaten Klaten dan DPRD mampu menggali aspirasi masyarakat dalam proses pembangunan daerah?	0.7397439771575878	0.3494	VALID
8	Apakah Kepala Daerah Kabupaten Klaten mampu menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh anggota DPRD?	0.7530806992634936	0.3494	VALID
9	Apakah Kepala Daerah Kabupaten Klaten mampu membangun rasa	0.7368800069801459	0.3494	VALID

	saling percaya dengan seluruh anggota DPRD?			
10	Apakah kosongnya posisi Wakil Kepala Daerah menyulitkan DPRD dalam menjalin komunikasi dengan Kepala Daerah Kabupaten Klaten?	0.6969893307951501	0.3494	VALID
11	Apakah tukar menukar informasi menjadi kebiasaan Kepala Daerah Kabupaten Klaten dalam menjalin kedekatan dengan DPRD?	0.6969893307951501	0.3494	VALID
Akuntabilitas				
12	Apakah hasil LPJ yang disampaikan oleh Kepala Daerah Kabupaten Klaten kepada DPRD mampu mempertimbangkan dampak ekonomis, sosial, dan politis?	0.7435731462948248	0.3494	VALID
13	Apakah Kepala Daerah Kabupaten Klaten mampu mengontrol seluruh tugas dan tanggungjawabnya meskipun tidak dibantu oleh wakil kepala daerah sehingga tidak pernah kewalahan dalam pelaksanaannya?	0,76919566	0.3494	VALID
14	Apakah Kepala Daerah Kabupaten Klaten mampu melaksanakan tugasnya secara maksimal meskipun dengan posisi kekosongan Wakil Kepala Daerah?	0,726703879	0.3494	VALID
15	Apakah Kepala Daerah Kabupaten Klaten selalu disiplin waktu dalam menyerahkan laporan pertanggungjawaban kepada DPRD?	0.6106848486421117	0.3494	VALID
16	Apakah Kepala Daerah Kab.Klaten selama kepemimpinannya sudah sepenuhnya menerapkan anggaran kinerja dengan indikator keberhasilan yang jelas?	0,794174629	0.3494	VALID
17	Apakah Kepala Daerah Kabupaten Klaten dalam berpendapat selalu bersinergi dengan DPRD?	0,475632877	0.3494	VALID
18	Apakah Kepala Daerah Kabupaten Klaten seringkali memberikan usulan atas peraturan daerah yang disusun bersama dengan DPRD?	0.5486564414868224	0.3494	VALID

19	Apakah Kepala Daerah Kab. Klaten selalu mengutamakan visi dan misi organisasi pada setiap kebijakan yang diusulkan?	0,777939598	0.3494	VALID
20	Apakah Kepala Daerah Kabupaten Klaten dan para anggota DPRD selalu terlibat satu sama lain dalam menyusun rancangan peraturan daerah?	0.6705800951505607	0.3494	VALID

Berdasarkan pada tabel 6 diatas, dapat diketahui bahwa instrumen yang digunakan untuk mengetahui persepsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) terhadap kepemimpinan Kepala Daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kabupaten Klaten pada periode 2017-2021 untuk masing-masing item pertanyaan sejumlah 20 pertanyaan oleh 32 responden dinyatakan VALID, dimana pada masing-masing item pertanyaan memiliki koefisien korelasi di bawah nilai r tabel.

(2) Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas pada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang terdiri dari variabel-variabel penelitian ini, dapat diringkas sebagaimana tabel berikut:

Tabel 1.7
Uji Reliabilitas Persepsi Birokrasi terhadap Kepemimpinan Kepala Daerah Kabupaten Klaten

Reliability Statistics (Pengarahan)		Status
Cronbach's Alpha	N of Items	
0,884	30	RELIABEL
Reliability Statistics (Motivasi)		Status
Cronbach's Alpha	N of Items	
0,905	10	RELIABEL
Reliability Statistics (Pengambilan Keputusan)		Status
Cronbach's Alpha	N of Items	
0,885	10	RELIABEL

Berdasarkan pada tabel 7 diatas, dapat dilihat bahwa ringkasan hasil uji reliabilitas pada persepsi Birokrasi terhadap kepemimpinan Kepala Daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kabupaten Klaten, dapat diketahui bahwa nilai koefisien Cronbach Alpha (α) pada masing-masing variabel nilainya lebih dari 0,6 ($>0,6$). Sehingga berdasarkan pada pendapat yang dikemukakan oleh Nunally, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan untuk mengetahui persepsi Birokrasi terhadap kepemimpinan Kepala Daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kabupaten Klaten pada masing-masing variabel hasilnya adalah RELIABEL.

Tabel 1.8
Uji Reliabilitas Persepsi Birokrasi terhadap Kepemimpinan Kepala Daerah Kabupaten Klaten

Reliability Statistics (Membangun Networking)		Status
Cronbach's Alpha	N of Items	
0,870	11	RELIABEL
Reliability Statistics (Akuntabilitas)		Status
Cronbach's Alpha	N of Items	
0,850	9	RELIABEL

Berdasarkan pada tabel 8 diatas, dapat dilihat bahwa ringkasan hasil uji reliabilitas pada persepsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) terhadap kepemimpinan Kepala Daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kabupaten Klaten, dapat diketahui bahwa nilai koefisien Cronbach Alpha (α) pada masing-masing variabel nilainya lebih dari 0,6 ($>0,6$). Sehingga berdasarkan pada pendapat yang dikemukakan oleh Nunally, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan untuk mengetahui persepsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) terhadap kepemimpinan Kepala

Daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kabupaten Klaten pada masing-masing variabel hasilnya adalah RELIABEL.