

PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI PERAN KEPEMIMPINAN CAMAT

Cecep Nurcahya¹, Denny Hernawan¹, G. Goris Seran^{1*}

¹ Ilmu Administrasi Publik, Universitas Djuanda Bogor

*Corresponding Author: G. Goris Seran (ggseran@unida.ac.id)

ABSTRACT

Problems in this study are that there are still civil servants who are not on time in carrying out their duties, there are civil servants who work if the leader / sub-district head is in place, lack of work discipline, lack of ability to complete work; poor workability, impact on the completion of job, lack of enthusiasm to improve performance. The objective of this study was to determine the effect of leadership style on civil servant performance and to describe civil servants who are not on time in carrying out their duties. The method used in this study is descriptive-analytic, which explains the role of sub-district leadership on improving civil servant performance. This study was conducted in one of Sub-District, Bogor Regency, West Java Province, Indonesia. The sample in this study is 29 respondents. The results showed that the leadership function carried out by the sub-district head was carried out well, obtained a result of 3.70, which showed proper criteria, and 3.37 is had appropriate measures on participative indicators. Based on the respondents' views, the performance of Sub-district civil servants has been running quite well with a rating of 3.34, which is a fairly good indicator. The influence of leadership on civil servant performance in Subdistrict, based on the Product Moment formula with a level of error of 10% the Rho value of 0.917 with a firm category, and significant showed test $t = 29.775$.

Key words: Leadership, Performance, Civil Servant

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini adalah masih terdapat pegawai tidak tepat waktu dalam melaksanakan tugas, adanya pegawai yang bekerja jika pimpinan/camat di tempat, kurangnya disiplin kerja, kurangnya kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan; kemampuan kerja yang kurang baik, berdampak pada penyelesaian pekerjaan, kurang semangat untuk meningkatkan kinerja. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan camat terhadap kinerja pegawai, dan menjelaskan pegawai yang tidak tepat waktu menyelesaikan tugasnya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analitik yaitu menjelaskan peran kepemimpinan camat terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di salah satu Kecamatan Kabupaten Bogor Provinsi Jawa Barat, Indonesia. Sampel dalam penelitian ini adalah 29 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan yang dilakukan oleh Camat diperoleh 3,70 yang menunjukkan kriteria baik, sedangkan 3,37 pada kategori cukup baik yaitu indikator partisipatif. Sementara itu, kinerja pegawai berada pada kategori cukup baik dengan penilaian 3,34. Analisa Pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja melalui *Product Moment* menunjukkan taraf kesalahan 10% nilai Rho 0,917 dengan kategori sangat kuat, dan uji signifikan $t = 29,775$.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kinerja, Pegawai Negeri Sipil

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawainya melalui peran pemimpin yang cakap memimpin instansi tersebut.

Penelitian kinerja dihubungkan dengan peran kepemimpinan menjadi sangat menarik, mengingat pemimpin merupakan actor utama dalam sebuah organisasi. Peran pemimpin harus dapat mendorong pegawai untuk dapat bekerja secara efektif. Seorang pemimpin dituntut untuk dapat membangkitkan kinerja pegawainya agar visi misi organisasi tercapai (Maulana, Rahmawati, & Salbiah, 2017).

Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting bagi organisasi, terutama dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Pemimpin yang baik mampu mendorong pegawainya untuk bekerja ke arah yang diharapkan, yaitu tercapainya visi misi organisasi. Kondisi ini sangat penting terutama pada organisasi publik yang memiliki tugas pokok dan fungsinya memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Apabila pegawai pada organisasi public tidak menunjukkan kinerja yang baik, maka tugas pokok dan fungsi sebagai abdi masyarakat tidak dapat berjalan dengan baik.

Dalam penelitian ini mengambil lokasi pada salah satu Kantor Kecamatan di Kabupaten Bogor. Saat ini Kecamatan tersebut memiliki sebanyak 52 orang, terdiri dari 29 orang PNS, 17 orang Tenaga Rekrutment, dan 5 orang Banpol PP. Penelitian ini berfokus kepada karyawan yang sudah berstatus

PNS Kondisi sumberdaya aparatur Kecamatan secara kuantitas maupun kualitasnya relatif masih terbatas, sehingga perlu adanya kebijakan untuk pengembangan potensi sumberdaya secara proporsional, terutama dalam rangka meningkatkan *knowledge* dan *skill* yang dibutuhkan institusi.

Dari hasil observasi diperoleh data bahwa kinerja pegawai belum optimal, Beberapa masalah yang berhasil diidentifikasi antara lain:

1. Bekerja tidak tepat waktu atau sering tertunda, contohnya dalam pembuatan E-KTP yang lama sampai menunggu berbulan-bulan dan ini yang sering dikeluhkan oleh masyarakat
2. Keefektifan jam kerja pegawai dimulai dari jam 07.15 – 15.45, akan tetapi di jam 08.00 masih ada beberapa pegawai yang belum memulai melaksanakan pekerjaannya, masih ada yang bersantai-santai di bawah loby gedung kecamatan.
3. Ketidakmampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sering menyebabkan pekerjaan yang harusnya dikerjakan oleh pegawai yang bersangkutan dilimpahkan kepada pegawai bagian lain yang dipandang lebih mampu.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa terdapat masalah kinerja pegawai di Kecamatan tersebut. Kondisi tersebut disebabkan masih ada pegawai yang menduduki jabatannya tidak sesuai dengan kompetensi, keahlian dan keterampilan. Ketidak sesuaian kompetensi tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang menyebabkan tidak tercapainya kinerja yang diharapkan.

Keputusan pimpinan untuk memberikan jabatan, tugas dan pekerjaan sangatlah penting untuk membuat pegawai bekerja sesuai

keahliannya, sehingga kinerja pegawai dapat tercapai.

Dengan demikian, tidak dapat diabaikan peran pemimpin dalam organisasi untuk mendorong tumbuhnya dan meningkatnya kinerja pegawai. Kurangnya kinerja pegawai boleh jadi disebabkan karena kepemimpinan yang lemah. Pemimpin yang kuat adalah pemimpin yang mampu menumbuhkan kinerja para pegawainya. Poinnya adalah pemimpin yang mempunyai rasa optimisme dan pemimpin yang bisa menumbuhkan kinerja pegawainya sangat diperlukan dalam pelaksanaan organisasi.

Kinerja dapat dimaknai sebagai suatu tujuan yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang (Diniaty & Fairus, 2014). Kinerja adalah pencapaian hasil kerja (Nawawi, 2013) (Hanifah, Pratiidina, & Seran, 2018). Namun ada juga yang memahami kinerja bukan sebagai hasil tindakan tetapi tindakan itu sendiri dan perilaku yang relevan (Khairunnisa, Yasin, & Irawaty, 2019). Kinerja memiliki pengertian yang luas bukan hanya dimaknai sebagai hasil kerja, tetapi juga termasuk proses kerja itu sendiri (Khairunnisa et al., 2019) (Wibowo, 2014).

Kinerja dapat juga dinilai dari hasil kerja yang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan (Sulistiyani, T., & Rosidah, 2003) (A.P, Zenju, & Purnamasari, 2016).

Penelitian tentang kinerja sudah banyak dilakukan, namun dihubungkan dengan berbagai macam variable, salah satunya dengan pelaksanaan program pengurangan angka pengangguran. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara kinerja pegawai dengan efektivitas pelaksanaan program pengurangan pengangguran (Hanifah et al., 2018).

Penelitian tentang peningkatan kinerja juga pernah dilakukan dengan mengambil lokasi Dinas Pendidikan pada

salah satu kabupaten di Jawa Barat. Berdasarkan hasil penelitian tersebut bahwa peningkatan kinerja terjadi jika pegawai merasakan kepuasan kerja. Pegawai bekerja lebih baik, lebih bertanggung-jawab terhadap kewajibannya, lebih kreativitas, dapat mengambil keputusan dan memecahkan masalah (Sari & Hadijah, 2016) (Talasaz, Saadoldin, & Shakeri, 2014).

Penelitian tentang kinerja juga dihubungkan dengan penyelenggaraan diklat di Pusat pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara kinerja dengan penyelenggaraan diklat, hanya saja nilainya sangat rendah yaitu 0,037. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat korelasinya rendah (A.P et al., 2016).

Penelitian kinerja juga dihubungkan dengan kepemimpinan, dengan mengambil lokasi di salah satu Puskesmas di Kabupaten Bogor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara kinerja dan kepemimpinan dengan nilai Rho 0,368 dengan kriteria "rendah". Hal ini berarti bahwa terdapat korelasi positif antara kepemimpinan dan kinerja Pegawai dengan koefisien determinasi 13,5%. Namun korelasinya rendah, artinya 86,5% ditentukan oleh faktor lain (epsilon) (Maulana et al., 2017).

Dari berbagai penelitian di atas, ada banyak factor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai, antara lain kepuasan kerja (Sari & Hadijah, 2016), pengalaman kerja (Diniaty & Fairus, 2014), kepemimpinan (Maulana et al., 2017).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mencoba menggambarkan ada tidaknya hubungan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh

atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Melalui metode asosiatif dapat dibangun teori baru untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2013).

Analisa data terhadap masing-masing variable kepemimpinan dan kinerja dilakukan dengan menggunakan statistic sederhana, yaitu mentransformasikan data kualitatif menjadi kuantitatif, dengan menggunakan perhitungan WMS (*Weight Means Scored*). Setiap jawaban responden dibobot, dicari rata-ratanya kemudian diinterpretasikan. Untuk menafsirkan jawaban responden, digunakan 5 (lima) kriteria penilaian, dari sangat tidak baik, kurang baik, cukup, baik dan sangat baik. Dengan interval penilaian 0,8, dan skor tertinggi 5, dan terendah 1.

Untuk menilai gaya kepemimpinan digunakan kriteria penilaian tidak sesuai sampai sangat sesuai, sedangkan untuk menilai kinerja digunakan kriteria tidak baik (sangat rendah) sampai sangat baik (sangat tinggi).

Dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai, menggunakan rumus *Rank Spearman* dengan tujuan untuk menguji ada tidaknya hubungan antara variabel kepemimpinan dengan variable kinerja pegawai.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai kecamatan yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) ada berjumlah 29 orang dengan sampel sebanyak 29 orang. Artinya sampel Jenuh atau sensus, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel Kepemimpinan Camat dinilai dengan menggunakan teori gaya kepemimpinan, dengan indicator adalah: 1). Direktif 2). Supportif 3). Partisipatif 4). Prestasi (Priansa & Suwatno, 2011).

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan Camat menunjukkan nilai 3,916. Dengan demikian berdasarkan kreteria penafsiran menurut Sugiyono Gaya Kepemimpinan Camat dikategorikan BAIK. Artinya Camat dalam melaksanakan tugasnya telah menunjukkan kepemimpinan yang baik.

Hasil penilaian responden menunjukkan bahwa Camat memiliki gaya kepemimpinan yang bervariasi. Hal ini terlihat dari jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 1. Penilaian Responden Tentang Gaya Kepemimpinan Camat (N=29)

Gaya Kepemimpinan	Banyaknya Responden yang Menilai Berdasarkan Skor 1-5					Rata-Rata Skor
	1	2	3	4	5	
Direktif	0	0	3	19	7	4,31
Supportif	1	3	6	19	1	3,48
Partisipatif	1	3	9	16	0	3,37
Prestasi	0	3	4	22	0	3,65

Dari hasil jawaban responden pada tabel di atas dapat diketahui bahwa kepemimpinan camat dinilai sebagai kepemimpinan direktif, dijawab oleh responden sebanyak 7 orang menilai sangat setuju dan, 19 orang menyatakan setuju, 3 orang menyatakan cukup setuju dan, tidak setuju 0, sangat tidak setuju 0 dari hasil skor yang diperoleh 4,31 dengan kriteria penilaian sangat sesuai. Hal tersebut didukung berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai bahwa pegawai menilai sikap camat terhadap bawahan sangat baik

dalam memberikan tugas terhadap pegawai dapat dipahami dengan baik.

Dalam hal gaya kepemimpinan suportif, Tidak ada responden yang menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang, Cukup Setuju 6 orang, tidak setuju 3 orang, sangat tidak setuju 1 orang, maka perolehan skor akhir sebesar 3,48 dengan kriteria penafsiran sesuai. Hal tersebut didukung dari hasil wawancara bahwa ada dukungan yang baik dari pimpinan terhadap pegawai, baik dalam pelaksanaan erja maupun dalam memahami berbagai situasi pegawai. Contohnya, ketika pegawai memiliki kesulitan dalam mengerjakan tugasnya camat dengan sigap membantu untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi pegawainya.

Hasil penilaian responden tentang gaya kepemimpinan Partisipatif atau keikutsertaan atasan dalam melaksanakan tugas-tugas bawahan dikatagorikan Cukup sesuai. Hal ini bisa dilihat dari penilaian responden terhadap jawaban angket yang diberikan mendapat skor 3,37 dengan penafsiran cukup sesuai. Hasil skor ini diperoleh dari hasil penilaian responden, dimana yang menyatakan setuju sebanyak 16 orang, cukup setuju 9 orang. Didukung berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai kecamatan bahwa kadang-kadang pegawai diminta pendapatnya dalam pengambilan keputusan. Namun tidak semua pegawai menilai adanya partisipasi camat dalam setiap pelaksanaan tugas, mengingat ada 4 responden yang menilai tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Hasil penilaian mengenai gaya kepemimpinan prestasi, diketahui rata-rata skor sebesar 3,65 dengan kriteria penafsiran dapat dikatagorikan sesuai. Hal tersebut didukung berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai bahwa kecamatan memiliki beberapa prestasi contohnya, binaan kecamatan beberapa

kali menjuarai perlombaan paskibra yang dibina langsung oleh Kecamatan.

Berdasarkan hasil perhitungan rekapitulasi variabel Gaya Kepemimpinan di Kecamatan, hanya dimensi Partisipatif saja yang tergolong Cukup sesuai yaitu mendapat skor 3,37. Selebihnya yaitu dimensi Direktif tergolong sangat sesuai, Supportif, dan Prestasi tergolong sesuai dengan masing-masing skor 4,31, 3,48, dan 3,65. Hal tersebut tentunya menjadi aspek yang baik bagi kepemimpinan di Kecamatan karna dari jawaban angket yang dibagikan pegawai masih memberikan penilaian positif terhadap kinerja pimpinan dengan begitu pimpinan harus menjadikan ini sebagai dorongan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi. Lebih jelasnya lihat table 2

Tabel 2. Hasil Penilaian Indikator Gaya Kepemimpinan Camat

No	Indikator	Skor	Penafsiran
1	Direktif	4,31	Sangat Sesuai
2	Prestasi	3,65	Sesuai
3	Suportif	3,48	Sesuai
4	Partisipatif	3,37	Cukup sesuai

Dengan melihat tabel di atas, dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan Camat cenderung direktif. Namun unsur prestasi, suportif dan partisipatif juga ada. Hanya saja yang paling dominan dan sangat sesuai adalah Gaya Direktif, yaitu kepemimpinan yang membuat bawahan agar tahu apa yang diharapkan pimpinan dari mereka, menjadwalkan kerja untuk dilakukan, dan memberi bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas (Priansa & Suwatno, 2011).

Untuk mengetahui bagaimana kualitas kinerja pegawai di Kecamatan Kabupaten Bogor, menggunakan teori Kinerja Pegawai yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat diukur melalui: 1) Kuantitas Kerja dengan

indikator a) Penyelesaian tugas tanpa bantuan, b) Kecepatan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya; 2) Ketepatan waktu dengan indikator a) Kehadiran, b) Penyelesaian tugas tepat waktu. 3) Efektivitas dengan indikator a) Prestasi kerja, b) Kepuasan kerja; 4) Kualitas dengan indikator a) Keterampilan yang dimiliki dalam bekerja, b) Ketelitian kerja; dan 5) kemandirian dengan indikator a) Tanggung jawab, b) Komitmen Kerja (Robbins, 2006).

Hasil penelitian melalui penyebaran kuesioner menghasilkan data pada Tabel 3.

Tabel 3. Penilaian Responden Tentang Kualitas Kinerja Pegawai (N=29)

Indikator Kinerja	Banyaknya Responden yang Menilai Berdasarkan Skor 1-5					Rata-Rata Skor
	1	2	3	4	5	
Kuantitas Kerja	1	4	7	17	0	3,37
Ketepatan Waktu	0	5	10	14	0	3,31
Efektivitas	0	5	4	20	0	3,51
Kualitas Kerja	0	6	6	17	0	3,37
Kemandirian	0	10	4	15	0	3,17

Penilaian Kuantitas Kerja memperoleh skor akhir sebesar 3,37 dengan penafsiran berada pada kategori Cukup Baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dilihat dari jumlah pekerjaan sudah cukup baik, artinya jumlahnya terpenuhi. Namun jika dilihat dari jawaban responden, bahwa masih ada satu orang yang menjawab sangat rendah (tidak baik) dan 4 orang menjawab rendah. Hal ini menunjukkan bahwa belum semua pegawai kinerjanya terpenuhi, khususnya jika dilihat dari jumlah pekerjaan. Artinya masih ada pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan jumlah pekerjaan seharusnya.

Dilihat dari aspek ketepatan waktu diperoleh skor 3,31 dengan kriteria

penafsiran cukup baik. Namun jika dilihat dari jawaban responden, masih ada 5 orang responden yang menjawab rendah. Artinya bahwa masih ada pegawai yang penyelesaian pekerjaannya tidak tepat sesuai dengan jadwal waktu yang telah ditentukan.

Indikator efektifitas mendapatkan skor 3,51 dengan kriteria penafsiran baik. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai sudah sesuai dengan tujuan dan rencana. Hanya saja masih ada 5 orang yang menjawab tingkat efektivitasnya rendah.

Ditinjau dari aspek kualitas kerja, kinerja pegawai memperoleh skor 3,37 dengan kriteria penilaian cukup baik. Hal ini bermakna bahwa secara kualitas, pekerjaan pegawai sudah memenuhi syarat kecukupan kualitas. Walaupun masih ada 6 orang pegawai yang mengaku kualitas kerjanya rendah. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kesalahan kesalahan yang dibuat oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan atasan.

Indikator kemandirian memperoleh nilai paling rendah yaitu 3,17 dengan kriteria penafsiran cukup baik. Hal ini disebabkan masih ada 10 orang pegawai yang menyatakan kurang mandiri. Artinya dalam melakukan pekerjaan masih tergantung kepada orang lain atau kepada petunjuk atasan, kurang inovatif, kreatif dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung-jawabnya.

Dengan demikian, hasil penilaian variabel kinerja pegawai di Kecamatan Bogor, menunjukkan bahwa hanya dimensi efektifitas saja yang tergolong baik yaitu mendapat skor 3,51. Selebihnya indikator Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu, Kualitas Kerja, dan Kemandirian tergolong cukup baik dengan masing- masing skor 3,37, 3,31, 3,37, dan 3,17. Lebih jelasnya lihat tabel 4.

Jika disandingkan data hasil penilaian gaya kepemimpinan dan data kualitas kinerja pegawai, diketahui bahwa gaya

kepemimpinan yang paling dominan adalah gaya direktif, artinya kecenderungan pimpinan lebih banyak memerintah, memberikan arahan, sedikit banyak mempengaruhi kinerja pegawai, membuat beberapa pegawai kemandiriannya kurang.

Tabel 4. Hasil Penilaian Indikator Kinerja Pegawai

No	Indikator	Skor	Penafsiran
1	Efektivitas	3,51	Baik
2	Kuantitas Kerja	3,37	Cukup Baik
3	Kualitas Kerja	3,37	Cukup Baik
4	Ketepatan Waktu	3,31	Cukup Baik
5	Kemandirian	3,17	Cukup Baik

Pada penilaian gaya kepemimpinan, skor gaya kepemimpinan partisipatif paling rendah, sedangkan dalam penilaian kualitas kinerja, skor kemandirian paling rendah. Hal ini cukup sejalan, jika partisipasi kurang maka kemandirian rendah. Untuk meningkatkan kemandirian pegawai maka perlu merubah gaya kepemimpinan camat, dengan lebih banyak menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif dan lebih mengurangi gaya direktif.

Selanjutnya untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara dua variable tersebut, maka digunakan pengujian statistic korelasional dengan bantuan SPSS. Hasilnya ditunjukkan dalam table 5.

Berdasarkan Tabel 5 dapat kita lihat bahwa N atau jumlah data penelitian adalah 29, kemudian nilai sig. (2-Tailed) adalah 0,001, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan.

Dari hasil uji korelasional diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan kinerja. Selanjutnya, dari output di atas diketahui nilai korelasi antara variable kepemimpinan dengan kinerja pegawai adalah sebesar 0,917. Adapun tanda bintang 2 *correlation is significant at the 0,01* menunjukkan bahwa korelasinya signifikan pada level/ taraf 1 %.

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi Variabel Gaya kepemimpinan (X) dan kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Kabupaten Bogor

		Kepemimpinan	Kinerja
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.917**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	29	29
Kinerja	Pearson Correlation	.917**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	29	29

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Selanjutnya, untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis maka dilakukan pengujian koefisien korelasi dengan rumus uji t. Hasilnya menunjukkan bahwa t hitung = 29,775 dan t tabel = 2,052. Dengan demikian t hitung lebih besar dari t tabel, artinya maka Ha diterima dan ho ditolak, hal ini menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh nyata dan positif terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan hasil tersebut bahwa hipotesis penelitian Ho ditolak dan alternatif Ha diterima karena terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan.

Selanjutnya untuk mengetahui sejauh mana variabel Gaya Kepemimpinan (X) mempengaruhi variabel kinerja (Y) dalam

penelitian ini, menggunakan perhitungan koefisien determinasi (Kd), Hasilnya Kd = 84.08%.

Dari perhitungan tersebut dapat kita katakan bahwa kinerja pegawai Kantor Kecamatan dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan sebesar 84,08 %, dan 15,92 % oleh faktor lain. Kemungkinan bisa dipengaruhi oleh pengawasan, budaya organisasi, kompensasi, diklat dan factor lainnya. Temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Pemimpin akan mempengaruhi persepsi pegawai, karena peran pemimpin dapat memberikan motivasi, mengarahkan pada tugas tugas karyawan, kearah pencapaian tujuan, efektivitas dan kepuasan kerja(Thoah, 2010)(Khairizah, Noor, & Suprpto, 2015).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan direktif dan prestasi lebih mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Namun demikian kepemimpinan supportif dan partisipatif juga mempengaruhi kinerja, hanya tidak sebesar gaya kepemimpinan direktif. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu bahwa kinerja karyawan dapat meningkat apabila pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan direktif; suportif; dan partisipatif(Khairizah et al., 2015).

Penelitian memberikan tambahan pengetahuan yang berkaitan dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan dalam peningkatan kinerja pegawai, yaitu memberikan perspektif mengenai pentingnya mengetahui bagaimana posisi kualitas kinerja Pegawai dalam suatu organisasi, sehingga pimpinan bisa memberikan perlakuan atau perbaikan-perbaikan pada aspek yang dirasa masih kurang dalam kinerjanya .Oleh sebab itu, ketika dikaitkan dengan teori, bahwa penelitian ini menunjukkan memang benar jika Pengaruh Gaya Kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja yang dilakukan di Kecamatan sudah sesuai dengan teori.

Penelitian ini memiliki implikasi langsung bagi pimpinan maupun Pegawai dalam sebuah organisasi. Dimana kualitas kinerja suatu pegawai yang baik sangat dibutuhkan dalam usaha mencapai tujuan oraganisasi, maupun dalam mengatasi masalah-masalah yang timbul dalam perjalanan organisasi itu sendiri. Khususnya bagi organisasi publik yang erat hubungannya dengan kinerja terhadap masyarakat dalam hal ini Kecamatan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Fungsi kepemimpinan yang dilakukan oleh Camat sudah dilaksanakan dengan baik, diperoleh hasil rata-rata skor dari seluruh indikator adalah 3,70 dengan kriteria penafsiran baik. Skor tersebut diperoleh dari 4 indikator, dimana 3 (tiga) indikator berkriteria baik dan 1 indikator berkriteria cukup baik yaitu indikator partisipatif yang memperoleh rata-skor 3,37 (cukup baik).
2. Hasil penilaian kinerja pegawai Kecamatan sudah berjalan cukup baik dengan penilaian rata-rata skor 3,34 yang berada pada indikator cukup baik, dimana 4 (empat) indikator berkriteria cukup baik dan 1 (satu) indikator berkriteria baik.
3. Hasil uji variabel X (gaya kepemimpinan) dan variabel Y (Kinerja pegawai) dengan menggunakan rumus Product Moment dengan taraf kesalah 10% diperoleh harga Rho 0,917 dengan kategori sangat kuat.
4. Berdasarkan hasil perhitungan Korelasi Sederhana dengan menggunakan Rumus *Product Moment* dihasilkan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan adalah 84,08% dan sisanya 15,92 % di pengaruhi oleh faktor diluar variable kepemimpinan Dengan data tersebut

bahwa kepemimpinan Camat mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Kecamatan sebanyak 84,08%. Dengan hasil tersebut bahwa hipotesis penelitian H_0 ditolak dan alternatif H_a diterima karena dapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan.

Adapun saran yang dapat diberikan untuk perbaikan kualitas kinerja pegawai dan gaya kepemimpinan di Kecamatan, sebagai berikut:

1. Meskipun variabel Gaya Kepemimpinan berada dalam kategori baik, namun ada beberapa dimensi yang harus ditingkatkan lagi. Seperti dimensi kebutuhan akan penghargaan. Selama itu pimpinan memberikan penghargaan untuk prestasi kerja pegawai hanya dalam bentuk ucapan terimakasih saja. Sebaiknya untuk penghargaan bisa dalam bentuk uang diluar gaji dan tunjangan kinerja, ataupun dalam bentuk barang atau hanya sekedar makan bersama agar pegawai pun merasa diakui prestasinya. Dengan begitu akan menjadi Gaya Kepemimpinan bagi para pegawai untuk bekerja dengan baik.
2. Hubungan antara Pimpinan dan bawahan juga sebaiknya lebih menciptakan hubungan dan kerjasama yang baik, dan terwujud. Mendengar keluh kesah tentang pekerjaan atau permasalahan dari pegawai, sehingga rasa aman, nyaman merasa terlindungi dari pimpinan akan berpengaruh kepada budaya organisasi sehingga akan tercapai tujuan organisasi.
3. Pimpinan perlu menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kekeluargaan. Hal tersebut diharapkan akan mendorong untuk peningkatan kinerja pegawai.
4. Pimpinan perlu melakukan pembinaan kepada pegawai sehingga akan tumbuh percaya diri dan semangat kerja lebih efektif, melalui pembinaan

pegawai seperti diklat dan bimbingan teknis keahlian

5. Pimpinan harus selalu terbuka dalam menerima masukan dari pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A.P, H., Zenju, N. S., & Purnamasari, I. (2016). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Penyelenggaraan Diklat Di Pusat Pelatihan Manajemen Dan Kepemimpinan Pertanian (Ppmkp) Ciawi Bogor. *Jurnal GOVERNANSI* ISSN 2442-3971, 2(April), 20–30.
- Diniaty, D., & Fairus, M. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perpustakaan Uin Suska Riau. *Jurnal Sains, Teknologi Dan Industri*, ISSN 1693-2390 Print/ISSN 2407-0939 Online, 11(2), 297–304.
- Hanifah, I., Pratidina, G., & Seran, M. Y. (2018). Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Melaksanakan Program Pengurangan Angka Pengangguran. *Jurnal GOVERNANSI P-ISSN 2442-3971; e-ISSN 2549-7138*, 4(1 (April)), 21–32.
- Khairizah, A., Noor, I., & Suprpto, A. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 3(7), 1268–1272.
- Khairunnisa, C., Yasin, Y., & Irawaty. (2019). Analisis kinerja petugas ppsu dalam mengoptimalkan pelayanan kepada masyarakat di kelurahan balekambang. *Administratie: Jurnal Administrasi Publik*, ISSN: 2715-2499, 2(1), 22–29.
- Maulana, I., Rahmawati, R., & Salbiah, E. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Upt Puskesmas Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Ciawi Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor. *Jurnal GOVERNANSI* ISSN:2442-3971; E-ISSN:2549-7138, 3(1

(April)), 31–40.

Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*. Yogyakarta: Kencana Prenamedia Group.

Priansa, D. J., & Suwatno. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedia.

Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1 (Agustus 2016)), 204–214.

Sugiyono. (2013). *Administrative Research Methods*. Bandung:

ALFABETA.

Sulistiyani, T., A., & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Talasaz, Z. H., Saadoldin, S. N., & Shakeri, M. T. (2014). The relationship between Job Satisfaction and Job Performance among Midwives Working in Healthcare of Mashhad, Iran. *Journal of Midwifery & Reproductive Health*, 2(3), 157-164.

Thoha, M. (2010). *Kepemimpinan dalam manajemen (Cetakan ke-15)*. Jakarta: Rajawali Press.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.