

## PENGARUH KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT KETUNGAU HILIR KABUPATEN SINTANG

**Priska Risa Vitliani**

Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura

Email : [chacharuzh@yahoo.co.id](mailto:chacharuzh@yahoo.co.id)

**Abstrak:** Judul penelitian ini adalah Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Ketungau Hilir Kabupaten Sintang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan camat terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Ketungau Hilir Kabupaten Sintang. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan uji statistik *korelasi product moment* dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan korelasi sebesar 0,913 yang artinya signifikasi sangat kuat dan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  untuk taraf kesalahan 5% dan 1% ( $0,913 > 0,708 > 0,576$ ) dan koefisien determinasi sebesar 83,3%. Berdasarkan analisis data statistik, indikator-indikator pada penelitian ini bersifat valid dan variabelnya bersifat reliable. hal ini berarti hipotesis yang diajukan diterima bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan camat terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Camat, Kinerja Pegawai, Kualitas, Kuantitas, dan Ketepatan Waktu

**Abstract:** The title of this study is the Effect of Employee Performance Leadership Head Against The Head Office Ketungau Hilir of Sintang. The purpose of this study was to determine how much influence the performance leadership of district employees in the Office of the Head of Ketungau Hilir of Sintang. This research is quantitative research using product moment correlation statistical test followed by calculating the coefficient of determination. The results showed a correlation of 0.913, which means very strong significance and count  $r > r$  table for error level of 5% and 1% ( $0.913 > 0.708 > 0.576$ ) and the coefficient of determination of 83.3%. Based on the analysis of statistical data, indicators in this study are valid and variables are reliable. this means the hypothesis is accepted that there is a positive and significant correlation between district leadership on employee performance.

**Keywords:** Head Leadership, Employee Performance, Quality, Quantity, and Timeliness

## A. PENDAHULUAN

Sejalan dengan perkembangan zaman dan peningkatan jumlah penduduk menuntut adanya penyelenggaraan pemerintahan yang semakin baik dan demokratis. Peningkatan penyelenggaraan pemerintahan akan terwujud apabila sumber daya manusia yang ada didalamnya semakin handal dan berkualitas. Sumber daya manusia dalam pemerintahan yakni pegawai harus memenuhi syarat dan ketentuan yang berlaku. Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ratundo dan Sackett (dalam Umam,2009:188) menyatakan kinerja merupakan semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Kinerja yang tinggi akan memberikan dampak bagi suatu instansi sebagai pihak penyelenggara karena dapat menumbuhkan rasa percaya dari masyarakat atau dengan kata lain citra birokrasi pemerintahan banyak ditentukan oleh kinerja dari organisasi tersebut. Perwujudan dari citra birokrasi pemerintahan baik adalah adanya dukungan dari masyarakat atas program-program yang ada dalam proses penyelenggaraan pemerintahan.

Kecamatan merupakan salah satu instansi penyelenggara pemerintahan yang berhubungan langsung dengan masyarakat dan mempunyai tugas membina desa/kelurahan yang harus diselenggarakan yang secara berdaya guna dan berhasil guna. Untuk mewujudkan penyelenggaraan yang berdaya guna dan berhasil guna demikian perlu adanya kinerja pegawai yang baik.

Permasalahan yang terjadi di Kantor Camat Ketungau Hilir yang berkaitan dengan penyelenggaraan pemerintahan yaitu adanya kinerja pegawai yang kurang maksimal yaitu adanya kelambanan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Salah satu bukti adanya kelambanan dalam menyelesaikan pekerjaan oleh pegawai di Kantor Camat Ketungau Hilir yaitu lambannya pembuatan Monografi Kecamatan dan LAKIP untuk tahun 2011 dan 2012. Padahal pembuatan Monografi Kecamatan dan LAKIP merupakan salah satu tugas pokok yang harus dilaksanakan karena Monografi Kecamatan dan

LAKIP merupakan suatu bentuk pertanggungjawaban dari pihak kecamatan mengenai keadaan yang ada di daerah dalam lingkup Kecamatan khususnya Kecamatan Ketungau Hilir.

Pentingnya pembuatan LAKIP sebagaimana yang tercantum di dalam Surat Keputusan No. 135 tanggal 15 September 2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) di lingkungan pemerintah yang diterbitkan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara . Sebagaimana dimaklumi, Instruksi Presiden No.7 tahun 1999 mewajibkan setiap instansi Pemerintah dan unit kerja menyampaikan akuntabilitas kerjanya kepada atasannya. Tujuannya antara lain untuk :

- a. Meningkatkan disiplin pegawai dan *good governance* ;
- b. Meningkatkan kinerja instansi Pemerintah berdasarkan rencana kerja yang jelas dan terukur;
- c. Mendorong usaha penyempurnaan struktur organisasi, kebijakan publik, ketatalaksanaan, metode kerja dan mekanisme pelaporan.(Simanjuntak, 2011: 152).

Pada tujuan pembuatan LAKIP poin b adalah untuk meningkatkan kinerja. Hal ini sudah sangat jelas bahwa dengan lambannya pembuatan LAKIP di Kecamatan Ketungau Hilir menunjukkan adanya kinerja pegawai yang rendah. Penyelenggaraan pemerintahan dapat dilihat dari kinerja yang ada dalam instansi. Permasalahan mengenai kinerja pegawai yang ada di Kantor Camat Ketungau Hilir dipengaruhi oleh berbagai faktor, adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di Kantor Camat Ketungau Hilir seperti kedisiplinan pegawai, motivasi kerja, geografi dan kepemimpinan. Dalam hal kedisiplinan yaitu masih ditemui pegawai yang datang dan pulang kantor tidak tepat waktu ataupun tidak berada di kantor pada jam kerja sehingga penyelesaian tugas-tugas di kantor menjadi terhambat. Pengaruh motivasi juga mempengaruhi kinerja pegawai yang ada di Kantor Camat Ketungau Hilir yaitu kurangnya motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sehari-hari. Faktor yang mempengaruhi kinerja dari segi geografi yaitu letak geografi Kecamatan Ketungau Hilir yang jauh dari ibukota kabupaten. Selain itu faktor kepemimpinan memegang pengaruh yang besar terhadap kinerja karena kegagalan dan keberhasilan suatu organisasi sering dikaitkan dengan adanya kepemimpinan oleh sebab itu supaya kinerja pegawai baik, maka diperlukan kepemimpinan yang baik pula. Dalam suatu organisasi kepemimpinan sering

dipermasalahan karena tercapainya tujuan organisasi sangat tergantung akan kemampuan kepemimpinan seorang pemimpin yang dalam penelitian ini adalah kepemimpinan seorang camat.

Kepemimpinan menjadi kunci pembuka bagi suksesnya organisasi, kartono (2010). Kelompok/organisasi tanpa pemimpin seperti tubuh tanpa kepala, mudah menjadi sesat, panik, kacau, anarki sebagaimana yang dikatakan oleh Courtois (dalam Sanusi, 2009:26). Untuk meningkatkan kinerja pegawai seorang pemimpin harus mampu menerapkan fungsi kepemimpinan yakni harus mampu mendorong, menggerakkan dan memotivasi bawahannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sehingga diharapkan bawahan mempunyai kinerja yang baik demi tercapainya tujuan organisasi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang penting untuk menciptakan kinerja yang baik. Masalah kinerja pegawai yang ada di Kantor Camat Ketungau Hilir dari diri para pegawai sangat kompleks. Oleh karena ruang lingkup faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dari pegawai luas maka akan dibatasi pada faktor kepemimpinan sehingga pada penelitian ini saya mengambil judul "PENGARUH KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT KETUNGAU HILIR KABUPATEN SINTANG".

Adapun rumusan permasalahan dalam penelitian ini yaitu (1) Apakah ada pengaruh kepemimpinan camat terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Ketungau Hilir Kabupaten Sintang?; (2) Seberapa besar pengaruh kepemimpinan camat terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Ketungau Hilir Kabupaten Sintang?

Tujuan dalam penelitian ini yaitu: (1) Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kepemimpinan camat terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Ketungau Hilir Kabupaten Sintang.; (2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan camat terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Ketungau Hilir Kabupaten Sintang.

Manfaat dalam penelitian ini yaitu: (1) Kegunaan praktis, untuk mengembangkan ilmu bidang pemerintahan, yaitu mengenai kepemimpinan camat dan kinerja yang baik di Kantor Camat Ketungau Hilir Kabupaten Sintang; (2) Kegunaan praktis memberi masukan yang berguna kepada Kantor Camat Ketungau Hilir Kabupaten Sintang untuk mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan kinerja melalui kepemimpinan.

## B. Kerangka Teori dan Metodologi

### 1) Kepemimpinan

Menurut Siagian (dalam Yuniarsih, 2009:165), kepemimpinan merupakan motor atau daya penggerak dari semua sumber dan alat yang tersedia dalam sebuah organisasi. Sedangkan Fiedler (dalam Yuniarsih, 2009:165) menyatakan kepemimpinan adalah individu di dalam kelompok yang memberikan tugas pengarahan dan pengorganisasian yang relevan dengan kegiatan-kegiatan kelompok. Selanjutnya Robbins (2002:163) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian tujuan.

Terry dan Leslie (2005:192) memandang kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang atau pemimpin untuk mempengaruhi perilaku orang lain menurut keinginan-keinginannya dalam suatu keadaan tertentu. Selain itu, Adisasmita (2006:64) menyatakan Kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan memimpin mengorganisasi atau menggerakkan orang-orang yang dipimpinya untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.

Kartono (2010:2), dalam kepemimpinan terdapat hubungan antar manusia, yaitu hubungan saling mempengaruhi (dari pemimpin) dan hubungan kepatuhan-kepatuhan para pengikut/bawahan karena dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpin. Para pengikut terkena pengaruh kekuatan dari pemimpinnya, dan bangkitlah secara spontan rasa ketaatan kepada pemimpin. Begitu pula yang dinyatakan Sutrisno (2010:218) bahwa kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas para anggota kelompok.

Yukl ( dalam Pasolong 2008 : 4), mengatakan bahwa :

Kepemimpinan adalah sebagai proses mempengaruhi, yang mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa bagi para pengikut, pilihan dari sasaran-sasaran bagi kelompok atau birokrasi, pengorganisasian dari aktivitas-aktivitas kerja untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut, motivasi dari para pengikut untuk mencapai sasaran, pemeliharaan hubungan kerja sama dan *teamwork*, serta perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang yang berada di luar kelompok atau birokrasi.

Menurut Tead (dalam Syafi'ie,2006:2), *Leadership as a combination of traits which enables on individual to induce others to accomplish a given ask*. Artinya yaitu kepemimpinan sebagai perpaduan peragai yang memungkinkan seseorang mampu mendorong pihak lain menyelesaikan tugasnya. Begitu pula Pasolong(2010:111) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi orang lain dalam melaksanakan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Sanusi ( 2009 :19 ) menyatakan bahwa :

Kepemimpinan adalah keseluruhan tindakan guna mempengaruhi serta menggiatkan orang dalam usaha bersama untuk mencapai tujuan, atau dengan definisi yang lebih lengkap dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah proses pemberian jalan yang mudah daripada pekerjaan orang lain yang terorganisir dalam organisasi formal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Studi Ohio merumuskan kepemimpinan sebagai suatu perilaku seorang yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu yang terdiri dari, yaitu pembuatan inisiatif (*intitiating structure*) dan perhatian (*consideration*). (1) Struktur pembuatan inisiatif menunjukkan bahwa perilaku pemimpin berorientasi pada pencapaian tugas, sedangkan (2) perhatian menunjukkan pada hubungan manusiawi kepada bawahannya.(Pasolong, 2008:86)

## 2) Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011:67), menyatakan istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Begitu pula menurut Moeheriono (2010:60) menyebutkan bahwa pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Miner (dalam Umam,2010:187), kinerja sebagai perluasan dari bertemunya individu dan harapan tentang apa yang seharusnya dilakukan individu terkait dengan suatu peran, dan kinerja tersebut merupakan evaluasi terhadap berbagai kebiasaan dalam organisasi, yang membutuhkan standarisasi

yang jelas. Sedangkan Vroom (dalam Umam,2010:187) mengatakan bahwa tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan tingkat kinerja.

Simamora (dalam Mangkunegara, 2007:14) menyatakan kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu :

- a. Faktor individu yang terdiri dari :
  - (1). Kemampuan dan keahlian
  - (2) .Latar belakang
  - (3). Demografi
- b. Faktor fisiologis yang terdiri dari :
  - (1). Persepsi
  - (2). Attitude
  - (3). Personality
  - (4). Pembelajaran
  - (5). Motivasi
- c. Faktor organisasi terdiri dari :
  - (1). Sumber daya
  - (2). Kepemimpinan
  - (3). Penghargaan
  - (4). Struktur
  - (5). Job design

Yuniarsih dan Suwatno (2009:161), kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

Menurut Dharma (dalam Martinus 2000:30), Untuk mengukur kinerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaan adalah sebagai berikut : (1)Kualitas, yaitu salah satu cara untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dilihat dari sejauhmana pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik; (2) Kuantitas, yaitu jumlah atau banyaknya pekerjaan yang dihasilkan pegawai terhadap pelaksanaan kegiatan.;(3)Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang telah ditetapkan.

Dengan melihat indikator-indikator yang ada penulis berpendapat bahwa adanya pengaruh antara kepemimpinan camat terhadap kinerja pegawai. Apabila dalam kepemimpinan yang ada baik yaitu pemimpin yang mau melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, bersikap bersahabat, dll dapat meningkatkan kinerja yang ada. Apabila kepemimpinan camat kurang baik maka akan mempengaruhi kinerja pegawai menjadi kurang baik pula.

### 3) Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel bebas (kepemimpinan camat) dan variabel terikat (kinerja pegawai). Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan uji statistik *korelasi product moment* dan pengukuran data menggunakan skala Likert. Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh pegawai yang ada di Kantor Camat Ketungau Hilir Kabupaten Sintang dengan sampel sebanyak 12 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *nonprobability sampling jenuh*, artinya semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu (1)  $H_0$  : tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan camat terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Ketungau Hilir Kabupaten Sintang, (2)  $H_a$  : ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan camat terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Ketungau Hilir Kabupaten Sintang.

Dalam penelitian ini penulis memperoleh data melalui hasil penyebaran kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Dalam pengolahan dan analisis data terutama untuk menguji hipotesis penelitian digunakan uji statistik yaitu *Korelasi Product Moment*.

Adapun rumus *Korelasi Product Moment* tersebut adalah

$$r_{xy} = \frac{\sum Xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan :

- $r_{xy}$  : Korelasi antara variabel x dengan y
- $X_i$  : Kepemimpinan Camat
- $Y_i$  : Kinerja Pegawai
- $\bar{X}$  : Nilai rata-rata X
- $\bar{Y}$  : Nilai rata-rata Y
- $x$  :  $(X_i - \bar{X})$
- $y$  :  $(Y_i - \bar{Y})$  (Sugiyono, 2010: 212)

Di dalam penghitungan menggunakan bantuan program SPSS for MS Window Release 17.0. Untuk mencari besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan mencari koefisien determinasi, adapun rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

- D :  $r^2 \times 100\%$
- d : Koefisien determinasi
- r : Korelasi antara variabel x dengan y

Pada penelitian ini, peneliti melakukan uji validitas dengan menggunakan *korelasi product moment* dengan bantuan SPSS window release 17 dengan hasil penghitungan lebih besar dari 0,300 untuk menunjukkan signifikasinya dan peneliti menggunakan pengujian reliabilitas dengan *internal consistency*, dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu dengan penghitungan melalui Alpha Cronbach dengan bantuan SPSS window release 17 dengan syarat hasil penghitungan harus diatas 0,60.

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### 1) Keadaan kepemimpinan camat dan kinerja pegawai

Kepemimpinan camat merupakan variabel bebas dalam penelitian ini. Untuk itu perlu penulis deskripsikan keadaan kepemimpinan camat di Kantor Camat Ketungau hilir Kabupaten Sintang. Dalam pendeskripsian indikator yang digunakan untuk kepemimpinan camat yaitu kepemimpinan berorientasi pada hubungan manusiawi kepada bawahan. Secara umum kepemimpinan camat di Kantor Camat Ketungau Hilir Kabupaten sudah cukup baik .

Kinerja pegawai merupakan variabel terikat dalam penelitian ini. Untuk mengetahui kinerja pegawai di Kantor Camat Ketungau Hilir Kabupaten Sintang penulis mendeskripsikan secara umum dengan menggunakan indikator yaitu kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Dilihat secara keseluruhan kinerja pegawai di Kantor Camat Ketungau Hilir Kabupaten sintang sudah baik

#### 2) Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai

Pembuktian hipotesis dalam penelitian ini mempergunakan uji statistik *Korelasi product moment* dengan bantuan *software statistical product and service solution* (SPSS for MS Window Release 17.0). Uji statistik ini dipergunakan untuk mengetahui kekuatan dan keamatan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berikut hasil penghitungan uji statistik dengan menggunakan SPSS Window Release 17.0.

Hasil Analisis Korelasi Product Moment X Terhadap Y

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	.913**
	Sig.(2-tailed)		.000
	N	12	12
Y	Pearson Correlation	.913**	1
	Sig.(2-tailed)	.000	
	N	12	12

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

Hasil analisis ditemukan nilai koefisien korelasi sebesar 0.913 dan merujuk dari Sugiyono(2010:214) tentang pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi, koefisien korelasi tersebut masuk kategori sangat kuat, jadi dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara kepemimpinan camat dengan kinerja pegawai.

Hasil Analisis Korelasi Product Moment Terhadap Y Penulis langsung mengkonsultasikan pada tabel r product moment. Untuk N=12 dengan taraf kesalahan 5% diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,576 dan dengan taraf kesalahan 1% diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,708. Adapun kriteria untuk menerima dan menolak hipotesis sebagaimana yang dikatakan Sugiyono (2010:219), bahwa **bila r hitung lebih besar dari r table ( $r_h > r_t$ ) maka Ha diterima**. Dari hasil tampak bahwa r hitung (0,913) lebih besar dari r tabel ( 5% = 0,576 dan 1%=0,708) maka dengan demikian Ha diterima, dengan demikian korelasi 0,913 itu signifikan. Dalam penelitian ini membuktikan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara kepemimpinan camat dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Ketungau Hilir Kabupaten Sintang.

Analisis dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi, dengan cara mengkuadratkan koefisien yang telah ditemukan. Jadi koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah  $0,913^2 = 0,833$ . Hal ini berarti 83,3% kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan camat, sedangkan sisanya 16,7% kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang berdasarkan pengamatan penulis yaitu jarak (letak geografis), motivasi pegawai, dan kedisiplinan.

Berikut ini akan dibuktikan hasil perhitungan untuk setiap indikator yaitu antara X1 terhadap Y1, X1 terhadap Y2 dan X1 terhadap Y3 dimana X1 (kepemimpinan camat berorientasi pada hubungan manusiawi kepada bawahan), Y1(kualitas Kinerja), Y2 (kuantitas kinerja) dan Y3 (ketepatan waktu kinerja).

a. Indikator X1 terhadap Y1

Hasil Analisis Korelasi Product Moment X1 Terhadap Y1

		X1	Y1
X1	Pearson Correlation	1	.960**
	Sig.(2-tailed)		.000
	N	12	12
Y1	Pearson Correlation	.960**	1
	Sig.(2-tailed)	.000	
	N	12	12

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

Pada hasil uji statistik dengan hasil 0,960 bila dibandingkan dengan r tabel nilai-nilai *product moment* yakni dengan taraf kesalahan 5% dan 1% dan sampel 12 maka nilai r tabelnya adalah 0,576 (taraf kesalahan 5%) dan 0,708(taraf kesalahan 1%). Hal ini menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel ( $0,960 > 0,708 > 0,576$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Kemudian dilanjutkan dengan penghitungan koefisien determinasinya, dimana  $d = r^2 \times 100\%$  ( $0,960^2 \times 100\%$ ) sehingga didapatkan hasil penghitungannya sebesar 92,16%. Hal ini berarti X1 mempunyai pengaruh sebesar 92,16% terhadap Y1.

b. Indikator X1 dengan Y2

Hasil Analisis Korelasi Product Moment X1 Terhadap Y2

		X1	Y2
X1	Pearson Correlation	1	.963**
	Sig.(2-tailed)		.000
	N	12	12
Y2	Pearson Correlation	.963**	1
	Sig.(2-tailed)	.000	
	N	12	12

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

Pada hasil uji statistik dengan hasil 0,963 bila dibandingkan dengan r tabel nilai-nilai *product moment* yakni dengan taraf kesalahan 5% dan 1% dan sampel 12 maka nilai r tabelnya adalah 0,576 (taraf kesalahan 5%) dan 0,708(taraf kesalahan 1%). Hal ini menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel ( $0,963 > 0,708 > 0,576$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Kemudian dilanjutkan dengan penghitungan koefisien determinasinya, dimana  $d=r^2 \times 100\%$  ( $0,963^2 \times 100\%$ ) sehingga didapatkan hasil penghitungannya sebesar 92,73%. Hal ini berarti X1 mempunyai pengaruh sebesar 92,73% terhadap Y2.

c. Indikator X1 dengan Y3

Hasil Analisis Korelasi Product Moment  
X1 Terhadap Y3

		X1	Y3
X1	Pearson Correlation	1	.916**
	Sig.(2-tailed)		.000
	N	12	12
Y3	Pearson Correlation	.916**	1
	Sig.(2-tailed)	.000	
	N	12	12

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

Pada hasil uji statistik dengan hasil 0,916 bila dibandingkan dengan r tabel nilai-nilai *product moment* yakni dengan taraf kesalahan 5% dan 1% dan sampel 12 maka nilai r tabelnya adalah 0,576 (taraf kesalahan 5%) dan 0,708(taraf kesalahan 1%). Hal ini menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel ( $0,916 > 0,708 > 0,576$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Kemudian dilanjutkan dengan penghitungan koefisien determinasinya, dimana  $d=r^2 \times 100\%$  ( $0,916^2 \times 100\%$ ) sehingga didapatkan hasil penghitungannya sebesar 83,90%. Hal ini berarti X1 mempunyai pengaruh sebesar 83,90% terhadap Y3.

## D. Simpulan dan Keterbatasan

### 1) Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Kantor Camat Ketungau Hilir Kabupaten Sintang, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- Variabel (X) kepemimpinan dengan indikator kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan manusiawi kepada bawahan menunjukkan hasil yang baik setelah dilakukan penghitungan dari penyebaran kuesioner kepada 12 responden.
- Variabel (Y) kinerja pegawai dengan indikator kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu menunjukkan hasil yang baik. Hal ini berarti

kinerja pegawai yang ada di Kantor Camat Ketungau Hilir Kabupaten Sintang sudah berjalan baik. Namun demikian masih perlu mendapat perhatian dari pimpinan untuk menciptakan kinerja yang lebih baik.

- Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan camat terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Ketungau Hilir Kabupaten Sintang. Dengan hasil statistik diperoleh besarnya pengaruh X terhadap variabel Y. Besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat dari R yaitu sebesar 0,833 , yang artinya kepemimpinan mempengaruhi kinerja sebesar 83,3% dan 16,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berdasarkan pengamatan penulis yaitu jarak(letak geografis), motivasi dan kedisiplinan. Besarnya pengaruh untuk setiap indikator yaitu antara X1 terhadap Y1 sebesar 92,16% , X1 terhadap Y2 sebesar 92,73% dan X1 terhadap Y3 sebesar 83,90% dimana X1 (kepemimpinan camat berorientasi kepada hubungan manusiawi), Y1(kualitas Kinerja), Y2 (kuantitas kinerja) dan Y3 (ketepatan waktu kinerja) . Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa jika kepemimpinan baik (*positif*), maka kinerja pegawai akan baik (*positif*). Jika kepemimpinan buruk (*negatif*) maka kinerja pegawai juga akan buruk (*negatif*).

### 2) Saran

- Perlu meningkatkan hubungan yang baik antara pimpinan dengan para pegawai agar tercipta suasana kerja yang semakin baik. Hal ini tentunya akan menciptakan kinerja yang lebih baik.
- Dalam pengambilan keputusan, agar camat lebih melibatkan pegawai mulai dari perencanaan program kecamatan sampai pada keputusan untuk kepentingan kecamatan. Dengan demikian, diharapkan akan menciptakan rasa tanggung jawab bersama antara camat maupun pegawainya.
- Perlu adanya respon camat terhadap sarana dan prasarana yang masih perlu dilengkapi untuk mempermudah dan mendukung dalam upaya peningkatan kinerja pegawai yang ada di Kantor Camat Ketungau Hilir Kabupaten Sintang.

- d) Sebaiknya setiap pegawai lebih memperhatikan kinerjanya, sehingga hasil yang diperoleh lebih maksimal.

### 3) Keterbatasan Studi

Adapun keterbatasan penelitian ini terletak pada penggunaan metode penelitian. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data, maka dirasakan kurang mengupas persoalan secara mendalam. Bila didekati dengan metode kualitatif mungkin akan lebih mengupas secara lebih jelas persoalan yang ada. Oleh karena itu, ada baiknya jika peneliti selanjutnya dapat meneliti dengan menggunakan metode kualitatif agar penelitian lebih mengupas persoalan kinerja pegawai lebih mendalam melalui variabel-variabel lain yang relevan untuk mengukur kinerja pegawai.

Selain itu, permasalahan mengenai analisis, penelitian ini juga memiliki keterbatasan dari segi pelaksanaan penelitian, mengingat waktu yang diberikan untuk melakukan penelitian sangat terbatas, sehingga penulis harus lebih cepat dalam mengakomodir semua keperluan penelitian. Penelitian ini juga, memiliki keterbatasan segi studi pustaka yang mana dalam hal ini, sedikit sulit mencari referensi mengenai permasalahan yang diambil, sehingga memerlukan waktu yang lama dalam mencari dan mengumpulkan literatur.

### E. Ucapan Terima Kasih

Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. H. Mochtar M. Noh, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu.
2. Drs. H. Agus Eka, M.Si, selaku Ketua Pengelola Program Studi Ilmu Pemerintahan.
3. Drs. H. Mahyudin Syafei, MA selaku pembimbing utama.
4. Martinus, S.Sos, M.Si selaku pembimbing pendamping.
5. Prof. Dr. Hj. Redatin Parwadi, MA, selaku dosen pembahas utama.
6. Drs. Tri Hutomo, selaku dosen pembahas pendamping.

7. Drs. Yulius Yohanes, M.Si yang telah bersedia menjadi dosen pembimbing akademik.
8. Pemerintah Kabupaten Sintang yang telah mendukung dan membantu penulis dalam proses penelitian.
9. Camat dan seluruh pegawai di Kantor Camat Ketungau Hilir Kabupaten Sintang yang telah banyak membantu dalam proses penelitian dan pengambilan data lapangan.
10. Pengelola dan Pengasuh Program Studi Ilmu Pemerintahan yang telah membimbing dan mendukung dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Semua dosen dan staf pengajar di Program Studi Ilmu Pemerintahan.
12. Seluruh staf akademik Program Studi Ilmu Pemerintahan.
13. Orang tua dan saudara-saudara penulis.
14. Angkatan Pertama Program Studi Ilmu Pemerintahan.

### F. Daftar Pustaka

#### Literatur Buku Bacaan

- Adisasmita, Rahardjo. 2006. *Pembangunan Pedesaan dan Perkotaan*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Kartono, Kartini. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- , 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Martinus. 2000. *Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan*. Thesis. Program Studi Ilmu Administrasi Niaga Kekhususan Manajemen Sumber daya Manusia. Program Pascasarjana Universitas Brawijaya. Malang.
- Pasolong, Harbani. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : Alfabeta.
- , 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta.

- Sanusi, Ahmad. 2009. *Kepemimpinan Sekarang dan Masa Depan*. Bandung: Prospect.
- Simanjuntak, Payaman. 2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Syafi'ie, Inu Kencana. 2006. *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Terry, George R., Leslie W. Rue. 2005. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Umam, Khaerul. 2009. *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV Pustaka setia.
- Yuniarsih, Tjutju., Suwatno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

#### **Peraturan**

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS TANJUNGPURA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
PENGELOLA JURNAL MAHASISWA  
Jalan A Yani Pontianak, Kotak Pos 78124  
Homepage : <http://jurnalmahasiswa.fisip.untan.ac.id>  
Email : [jurnalmhs@fisip.untan.ac.id](mailto:jurnalmhs@fisip.untan.ac.id)

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama lengkap : PRISKA RISA VITLIANI  
NIM / Periode Lulus : E42008027 / 2012  
Fakultas / Jurusan : FISIP / ILMU ADMINISTRASI  
Email address/HP : chacharuzh@yahoo.co.id/081345929420

Demi pengembangan ilmu pengetahuan dan memenuhi syarat administrasi kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**PENGARUH KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR  
CAMAT KETUNGAU HILIR KABUPATEN SINTANG**

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan hak bebas royalti non-eksklusif ini, pengelola jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain :

Fulltext

Content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

Untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak pengelola jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.



Mengetahui/Disetujui  
Pengelola Jurnal... 13/1.../2013.....

Drs. H. Agus Eka, M.Si  
NIP. 19630123 198810 1 001

Dibuat di : Pontianak  
Pada Tanggal : 10 Januari 2013

(PRISKA RISA VITLIANI)