



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

**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 : ANTONIUS TONY SEGAH
NIM / Periode lulus : E42008031 / 2013
Fakultas / Jurusan : FISIP / ILMU ADMINISTRASI
Email address / HP : tony_segah@yahoo.com / 089685627976 - 089646293469

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-Exlusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**HUBUNGAN PERILAKU CAMAT DENGAN KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN
KECAMATAN KELAM PERMAI 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 sebenarnya.

Mengetahui/disetujui
Pengelola Jurnal.....

Dibuat di : Pontianak
Pada Tanggal : 10 Juli 2013



H. Wijaya Kusuma, MA, Ph.D
NIP. 196202141986031001

(ANTONIUS TONY SEGAH)

Hubungan Perilaku Camat Dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kelam Permai Kabupaten Sintang

Antonius Tony Segah

Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura
dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat

E-mail : tony_segah@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan perilaku camat dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Kelam Permai Kabupaten Sintang. Penelitian ini dipilih karena adanya fenomena dan masalah yang timbul yang diakibatkan oleh sikap kurangnya kemampuan camat selaku pemimpin yang terkait dengan kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan penurunan kinerja pegawai di Kantor Camat Kelam Permai. Hal ini ditunjukkan dengan kurangnya disiplin pegawai di Kantor Camat Kelam Permai dimana pada jam dinas kantor pegawai melakukan kegiatan yang tidak produktif, yaitu membaca koran dan menonton televisi, membaca koran, dan mengobrol antar sesama pegawai. Hal ini tentu saja berhubungan dengan banyak faktor, akan tetapi penulis mempunyai dugaan sementara faktor perilaku pemimpin yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai semaksimal mungkin di Kantor Camat Kelam Permai.

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah perilaku camat mempunyai pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai sebesar 45,9% dan sisanya sebesar 54,1 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti motivasi, komunikasi, lingkungan kerja ataupun variabel-variabel lainnya.

Kata Kunci : Perilaku Kepemimpinan, Kinerja Pegawai.

Abstrac

This study aimed to determine and analyze the performance of the behavioral relationships with employees in Head Office Kelam Permai Sintang district. Study were selected because of the phenomenon and the problems that arise as a result of the attitude of the lack of ability as a district leader associated with employee performance as indicated by the decline in the performance of employees at Head Office Kelam Permai. This is indicated by the lack of discipline in the District Office where the scenic office employee doing unproductive activities, ie reading newspapers and watching television, reading newspapers, and talking among fellow employees. This is of course related to many factors, but the authors have alleged temporary factors that leader behavior will improve employee performance as much as possible in the Head Office Kelam Permai.

The conclusion of this study is the behavior of sub-district has a significant influence on the performance of employees at 45.9% and the remaining 54.1% is influenced by other factors not examined such as motivation, communication, working environment or other variables.

Keywords: Behavioral Leadership, Employee Performance.

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Pembangunan nasional merupakan perwujudan tujuan nasional bangsa Indonesia pada intinya bertujuan untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang merata baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila

dan Undang-undang Dasar 1945. Pembangunan nasional yang dilaksanakan pada hakekatnya mencakup semua aspek kehidupan manusia yang dilakukan secara terarah, terpadu dan

berkesinambungan serta menyeluruh keseluruhan pelosok tanah air.

Agar pembangunan nasional sesuai dengan sasaran, maka pelaksanaannya dapat diarahkan kepada daerah untuk mengatur dan mengurus kegiatan pembangunannya sendiri. Pembangunan daerah yang merupakan bagian integral dari pembangunan nasional mencakup seluruh segi kehidupan masyarakat, sudah barang tentu memerlukan pengorganisasian pemerintah yang mampu mengikuti perkembangan jaman. Pelaksanaan pembangunan yang ditujukan demi kemakmuran rakyat tersebut, penyelenggaraannya dilakukan menyeluruh sampai ke pelosok daerah sesuai dengan kondisi daerah masing-masing, dengan kata lain bahwa negara memberikan kesempatan dan keleluasaan kepada daerah untuk menyelenggarakan otonomi.

Dalam gerak pelaksanaannya sejak dikeluarkannya Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah. Kemudian sekarang undang-undang tersebut telah dirubah dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah, maka penyelenggaraan otonomi daerah yang sesuai dengan Undang-Undang tersebut dalam substansinya juga mengalami perubahan, namun pada esensinya tetap menggunakan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam arti daerah diberikan kewenangan mengurus dan mengatur semua unsur pemerintahan di luar yang menjadi urusan Pemerintah Pusat. Daerah memiliki kewenangan membuat kebijakan daerah untuk memberi pelayanan, peningkatan peran serta, prakarsa dan pemberdayaan masyarakat yang bertujuan pada peningkatan kesejahteraan rakyat. Sejalan dengan prinsip tersebut dilaksanakan pula prinsip otonomi yang nyata dan bertanggung jawab.

Implementasi kebijakan otonomi daerah tersebut mendorong terjadinya perubahan secara struktural, fungsional dan kultural dalam keseluruhan tatanan penyelenggaraan pemerintahan daerah. Salah satu perubahan yang sangat esensial adalah yang berkenaan dengan kedudukan, kewenangan, tugas dan fungsi Camat.

Perubahan paradigmatis penyelenggaraan pemerintahan daerah tersebut, mengakibatkan pola distribusi kewenangan Camat menjadi sangat tergantung pada pendelegasian sebagian kewenangan pemerintahan dari Bupati/Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan penyelenggaraan pemerintahan umum, yang mempunyai implikasi langsung terhadap optimalisasi peran dan kinerja Camat dalam upaya pemenuhan pelayanan kepada masyarakat.

Dalam Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, kecamatan tidak lagi merupakan satuan wilayah kekuasaan pemerintahan, melainkan sebagai satuan wilayah kerja atau pelayanan. Status kecamatan kini merupakan perangkat daerah kabupaten/kota yang setara dengan dinas dan lembaga teknis daerah bahkan kelurahan, hal ini dinyatakan dengan jelas dalam Pasal 120 Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 yakni, “Perangkat daerah kabupaten/kota terdiri atas sekretariat daerah, sekretariat DPRD, dinas daerah, lembaga teknis daerah, kecamatan dan kelurahan”.

Sejalan dengan itu, camat tidak lagi ditempatkan sebagai Kepala Wilayah dan Wakil Pemerintah Pusat seperti yang terdapat dalam Undang-undang Nomor 5 tahun 1974, melainkan sebagai perangkat daerah.. Sedangkan dalam Pasal 126 ayat (3) huruf a Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004, camat memiliki kewenangan untuk membina penyelenggaraan pemerintahan desa. Yang dimaksud membina dalam ketentuan ini adalah dalam bentuk fasilitasi pembuatan

peraturan desa dan terwujudnya administrasi tata pemerintahan yang baik.

Camat sebagai pemilik kewenangan sebagai penanggungjawab, pemilik kewenangan sebagai pemimpin wilayah pemerintahan dalam tingkat kecamatan, dan ke bawahnya pada tingkat kelurahan dan desa dalam ruang lingkup pemerintahan memiliki tugas pokok dan fungsi untuk memajukan dan mengembangkan pembangunan daerah administratifnya baik itu infrastruktur maupun suprastruktur. Tugas-tugas umum pemerintahan yang diselenggarakan oleh camat menurut PP No. 19 Tahun 2008 tentang kecamatan, pasal 15 ayat 1, meliputi:

- a) Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat;
- b) Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
- c) Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan;
- d) Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum;
- e) Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan;
- f) Membina penyelenggaraan pemerintahan desa dan/atau kelurahan, dan;
- g) Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan desa/kelurahan.

Selain melaksanakan tugas-tugas umum pemerintahan camat juga melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh pemerintahan di atasnya untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah, yang meliputi aspek perizinan, rekomendasi, koordinasi, pembinaan, pengawasan, fasilitasi, penetapan, penyelenggaraan, kewenangan lain yang dilimpahkan. Pelimpahan sebagian wewenang ini dilakukan berdasarkan kriteria eksternalitas dan

efisiensi. Eksternalitas yang dimaksud adalah kriteria pelimpahan urusan pemerintahan dengan memperhatikan dampak yang timbul sebagai akibat dari penyelenggaraan suatu urusan pemerintahan. Apabila dampak yang ditimbulkan bersifat internal kecamatan, maka urusan pemerintahan tersebut menjadi kewenangan camat. Sedangkan yang dimaksud dengan efisiensi adalah kriteria pelimpahan urusan pemerintahan dengan memperhatikan dayaguna tertinggi yang dapat diperoleh dari penyelenggaraan suatu urusan pemerintahan dilingkup kecamatan. Apabila urusan pemerintahan lebih berdayaguna ditangani oleh kecamatan, maka urusan tersebut menjadi kewenangan camat.

Dengan demikian, maka camat dalam lingkup kecamatan memegang peran sentral, baik itu dalam bidang administratif, maupun dalam pembangunan wilayah kecamatan. Namun, peranan camat dalam pelaksanaan pemerintahan daerah pada tingkat kecamatan memiliki berbagai macam tantangan dan fenomena-fenomena sosial yang bukan hanya dari faktor eksternal ruang lingkup kerja seperti jarak tempuh ke kantor camat yang jauh, faktor intern keluarga. Dalam beberapa kasus kepemimpinan camat menjadi masalah saat berada di ruang lingkup kerja yang berupa faktor internal adalah masalah perilaku kepemimpinan camat yang sangat mempengaruhi kinerja staf kecamatan sehingga pelaksanaan pencapaian tujuan kecamatan menjadi terhambat. Hal ini tidak lain bersumber dari perilaku camat kepada bawahannya yang membuat ketidakpuasan bawahan kepada atasannya, yang mana hal ini tentu saja akan berpengaruh pada kinerja bawahan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

Berdasarkan pengamatan penulis terhadap fenomena-fenomena yang terjadi di Kantor Camat

Kelam Permai Kabupaten Sintang dimana fenomena yang terjadi adalah suatu penurunan tingkat kinerja yang signifikan pada organisasi kecamatan Kelam Permai itu sendiri. Dimana pada periode tahun 2003-2009 Kecamatan Kelam Permai menjadi kecamatan teladan di Kabupaten Sintang, ditandai dengan pelayanan yang baik, tertatanya kecamatan Kelam Permai dengan baik sehingga pengunjung atau wisatawan yang mengunjungi bukit kelam menjadi merasa nyaman karena bukit kelam adalah tempat wisata yang terkenal di Kabupaten Sintang, serta administrasi yang baik ditandai dengan penyerahan laporan tahunan yang baik dan cepat.

Fenomena tersebut di atas tampak sangat berbeda dengan saat ini dengan kata lain menurun dimulai dari kurang terawatnya infrastruktur yang ada disana selain itu kinerja pegawai pun menurun yang terlihat dari penyerahan laporan tahunan pemerintah kecamatan kepada pemerintah kabupaten yang justru lebih lambat daripada Kecamatan Ambalau yang jarak tempuhnya 7 jam melalui jalan air, karena jalan darat ke Kecamatan Ambalau belum ada. Sedangkan Kecamatan Kelam Permai hanya 1 jam paling lama jarak tempuhnya dari pusat kota Kabupaten Sintang melalui jalur darat. Yang menjadi sorotan penulis disini adalah, fenomena kinerja pegawai kecamatan Kelam Permai terjadi penurunan semenjak pergantian camat Kelam Permai, hingga saat ini kecamatan Kelam Permai telah mengalami dua kali pergantian camat semenjak tahun 2009. Oleh karena itu penulis menduga bahwa menurunnya kinerja pegawai kecamatan Kelam Permai ini dipengaruhi oleh sikap, perilaku dan kemampuan camat Kelam Permai itu sendiri dalam memimpin kecamatan Kelam Permai sehingga terjadinya penurunan kinerja tersebut.

Oleh karena hal-hal yang telah diungkapkan di atas, maka penulis bermaksud akan melakukan penelitian untuk melihat hubungan antara perilaku camat dengan kinerja pegawai di Lingkungan Kecamatan Kelam Permai.

2. Pembatasan Masalah

Yang menjadi sorotan penulis disini adalah, fenomena kemunduran dari kinerja pegawai kecamatan kelam permai terjadi semenjak pergantian camat kelam permai. Penulis menduga bahwa penurunan ini disebabkan oleh perilaku camat yang mengakibatkan penurunan kinerja pegawai di Kecamatan Kelam Permai. Tingkat perhatian camat pada bawahannya baik itu dari pemberian tugas, pengawasan, pengembangan potensi pegawai, kesejahteraan pegawai dan lingkungan kerja di kantor mengambil andil besar dalam peningkatan kinerja pegawai. Fenomena yang terjadi adalah adanya pegawai yang melakukan hal-hal yang tidak produktif dalam jam dinas kantor seperti ngobrol di ruang kerja, nongkrong di warung kopi, menonton televisi dan membaca koran. Dari fenomena-fenomena tersebut di atas tampak kurangnya pengawasan camat atas penurunan kinerja pegawainya. Fenomena tersebut menunjukkan kurangnya kemampuan camat (*lack of power*) dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini penulis sesuaikan dengan judul di atas yaitu, “Hubungan Perilaku Camat dengan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kecamatan Kelam Permai Kabupaten Sintang.”

3. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara perilaku camat dengan kinerja pegawai di Lingkungan Kecamatan Kelam Permai.

4. Manfaat Penelitian

a) Manfaat Teoritis

Dapat digunakan sebagai penambah temuan di bidang akademik mengenai apakah ada Hubungan Perilaku Kepemimpinan Camat Dengan Kinerja agar dapat dijadikan suatu Ilmu pengetahuan yang dapat dipakai dan dimanfaatkan kedepannya.

b) Manfaat Praktis

Menjadi bahan masukan kepada Instansi Pemerintah terkait dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka untuk selanjutnya dapat dijadikan catatan dan bahan pertimbangan terhadap program perencanaan pemerintahan yang akan datang.

komitmen, kejelasan, komunikator, konsisten, kreatif, kompeten, keberanian dan kenekatan. Seorang pemimpin harus responsif terhadap kondisi lingkungannya, karena seorang pemimpin tidak hanya bertanggungjawab kepada anggota organisasinya saja, namun juga kepada masyarakat yang ada di lingkungannya.

Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan ke-pemimpinannya.

Thoah dalam Pasolong (2010:71) menyatakan bahwa perilaku adalah suatu fungsi dan interaksi antara seorang individu dengan lingkungan, dimana perilaku seseorang itu tidak hanya ditentukan oleh dirinya sendiri, melainkan ditentukan oleh seberapa jauh interaksi antara dirinya dengan lingkungan. Menurut Ndraha dalam Pasolong (2010:71) perilaku adalah operasionalisasi dan aktualisasi sikap seseorang atau satu kelompok dalam atau terhadap suatu (situasi dan kondisi) lingkungan masyarakat, alam, teknologi, dan organisasi.

Selanjutnya Pasolong (2010:72) mengatakan bahwa ketika perilaku digabungkan dengan pemimpin, maka akan menjadi "perilaku pemimpin". Akan tetapi ketika pemimpin berperilaku maka dapat dikatakan sebagai perilaku kepemimpinan. Sehingga menurut House dalam Pasolong (2010:72) perilaku kepemimpinan adalah hal yang multidimensional. Hal ini merupakan bilangan terbatas, dan berubah-ubah menurut keperibadian pimpinan, persyaratan tugas

B. KERANGKA TEORI DAN METODOLOGI

1. Kerangka Teori

a) Perilaku

Mufarrihah dalam Mas'ud (2010:283) mengatakan bahwa kepemimpinan atau leadership termasuk kelompok ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusannya diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia. Sehingga ia merumuskan konsep kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian tujuan, atau proses mendorong dan membantu orang lain untuk bekerja dengan antusias dalam pencapaian tujuan. Lebih lanjut Mufarrihah mengemukakan beberapa faktor-faktor yang membuat pemimpin bisa efektif dalam kepemimpinannya, yaitu karisma, kepedulian,

ditentukan olehnya beserta para pengikutnya, serta lingkungan organisasi dan fisik dalam mana beserta mereka melakukan operasi.

Menurut Siagian (2003:30) perilaku kepemimpinan adalah:

Yang dimaksud dengan perilaku adalah cara seseorang berinteraksi dengan orang lain, dalam hal ini adalah kehidupan organisasional. Seseorang berperilaku tertentu karena adanya keyakinan dalam diri orang yang bersangkutan bahwa tujuan tertentu merupakan jaminan terbaik untuk memelihara kepentingan orang yang bersangkutan. Dengan mengetahui apa yang penting atau tidak penting bagi seseorang, perilaku orang itu akan lebih mudah diduga atau diperkirakan. Dengan mengetahui karakteristik yang dimiliki seseorang yang menduduki jabatan pimpinan, menjadi tidak terlalu sukar untuk mengetahui apa yang dipandang penting dalam kehidupannya dan dari situ dapat diperkirakan perilakunya dalam memimpin organisasi.

Selanjutnya menurut Pasolong (2010:72):

Perilaku pemimpin birokrasi profesional dalam memberi pelayanan kepada publik. Karena pada saat ini perilaku pemimpin birokrasi yang paling diharapkan adalah perilaku profesional dalam memberikan pelayanan publik, sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan pengabdianya kepada masyarakat.

Feishment, Halpin dan Winer, Heimpil dan Coons menjelaskan sebuah Studi kepemimpinan ohio state yang mengemukakan beberapa perilaku kepemimpinan yang didasarkan pada beberapa penelitian yang mereka lakukan. Dalam penelitian tersebut diberikan pertanyaan kepada sejumlah responden melalui kuisioner mengenai perilaku kepemimpinan seperti apa yang mereka kehendaki dalam sebuah team atau organisasi. hasil penelitian tersebut mengungkapkan dua dimensi atau katagori perilaku, yang disebut consideration dan initiating structure (Pasolong, 2008:81)

Dalam penelitian ini, penulis memutuskan untuk menggunakan teori dari

Harbani Pasolong sebagai indikator penelitian. Penulis memilih teori dari Pasolong, karena penulis menilai bahwa teori tersebut adalah teori yang paling tepat untuk menilai tingkat baik atau buruknya kepemimpinan sorang camat.

Pasolong (2008:81) menjelaskan bahwa, consideration adalah tingkat sejauh mana seorang pemimpin bertindak dengan cara ramah dan mendukung, memperlihatkan perhatian terhadap bawahan dan memperhatikan kesejahteraan mereka. Sebagai contoh adalah sebagai berikut:

- 1) kebaikan kepada bawahan,
- 2) mempunyai waktu untuk mendengarkan masalah para bawahan,
- 3) mendukung atau berjuang untuk seorang bawahan,
- 4) berkonsultasi dengan bawahan mengenai hal penting sebelum dilaksanakan,
- 5) bersedia menerima saran,
- 6) memperlakukan bawahan sebagai sesamanya.

Pasolong (2008:81) menjelaskan kembali bahwa initiating structure adalah tingkat sejauh mana seorang pemimpin menentukan dan menstruktur perannya sendiri daripada bawahan ke arah pencapaian tujuan-tujuan formal kelompok, yang meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. memberi kritik kepada pekerjaan yang jelek,
2. menekankan pentingnya memenuhi batas waktu,
3. menugaskan bawahan,
4. mempertahankan standar-standar kinerja tertentu,
5. meminta bawahan untuk mengikuti prosedur-prosedur standar,

6. menawarkan pendekatan-pendekatan baru terhadap masalah,
7. mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan bawahan,
8. memastikan bahwa bawahan bekerja sesuai dengan kemampuannya.

Model leadership kontinum, Tannenbaun dan Schamidt dalam Hersey dan Blanchard (1994:74) berpendapat bahwa pemimpin mempengaruhi pengikutnya melalui beberapa cara, yaitu dari cara yang menonjolkan sisi ekstrim yang disebut dengan perilaku otokratis sampai dengan cara yang menonjolkan sisi ekstrim lainnya yang disebut dengan perilaku demokratis.

Menurut teori kontinum ada tujuh tingkatan hubungan pemimpin dengan bawahan :

1. Pemimpin membuat dan mengumumkan keputusan terhadap bawahan (telling).
2. Pemimpin menjual dan menawarkan keputusan terhadap bawahan (selling).
3. Pemimpin menyampaikan ide dan mengundang pertanyaan.
4. Pemimpin memberikan keputusan tentavie, dan keputusan masih dapat diubah.
5. Pemimpin memberikan problem dan meminta sarang pemecahannya kepada bawahan (consulting).
6. Pemimpin menentukan batasan-batasan dan meminta kelompok untuk membuat keputusan.
7. Pemimpin mengizinkan bawahan berfungsi dalam batas-batas yang ditentukan (joining).

Jadi, berdasarkan teori kontinum, perilaku pemimpin pada dasarnya bertitik tolak dari dua pandangan dasar :

1. Berorientasi kepada pemimpin.
2. Berorientasi kepada bawahan.

b) Kinerja

Kinerja suatu konsep yang belakangan ini digunakan sebagai pembahasan atau pembicaraan, khususnya dalam kerangka mendorong keberhasilan suatu organisasi atau sumber daya manusia. Terlebih pada saat ini dimana tuntutan pada organisasi semakin besar.

Kinerja merupakan suatu isu aktual dalam suatu organisasi, organisasi apapun itu. Hal tersebut dikarenakan, kinerja merupakan pertanyaan kunci terhadap keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuannya. Organisasi yang berhasil adalah organisasi yang memiliki individu-individu yang memiliki kinerja yang baik. Sehingga dengan demikian, kinerja yang dilakukan oleh individu-individu dalam suatu organisasilah yang mempengaruhi keberhasilan ataupun kegagalan organisasi itu sendiri.

Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sementara itu, kinerja sebagai kata benda mengandung arti “thing done” (suatu hasil yang telah dikerjakan). Dengan mendasarkan pada pengertian kinerja, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengertian kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hokum, dan sesuai dengan moral dan etika (Widodo, 2005:78).

Campbel (dalam Umam, 2009:186) menyatakan bahwa kinerja sebagai sesuatu yang tampak, yaitu individu yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu tujuan organisasi dalam mencapai

produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

McCloy (dalam Umam, 2009:187) mengatakan bahwa kinerja juga bisa berarti perilaku-perilaku atau tindakan-tindakan yang relevan terhadap tercapainya tujuan organisasi. Tujuan-tujuan tersebut bergantung pada wewenang penilai yang menentukan tujuan apa yang harus dicapai oleh karyawan. Oleh karena itu, kinerja bukan merupakan hasil dari tindakan atau perilaku, melainkan tindakan itu sendiri. Lebih lanjut McCloy menguraikan bahwa agar seseorang melakukan suatu tugas sesuai dengan kinerja yang diinginkan, prasyarat yang harus dipenuhi adalah memiliki pengetahuan dan keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan dan membuat pilihan dengan sungguh-sungguh untuk bekerja pada tugas pekerjaannya selama beberapa tenggang waktu dengan tingkat usaha tertentu.

Gomes, (dalam A.A. Anwar Mangkunegara (2005: 9) mengemukakan definisi kinerja pegawai sebagai: ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering di hubungkan dengan produktivitas.

Selanjutnya, definisi kinerja pegawai A.A. Prabu Mangkunegara (2005: 9) bahwa: kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa kinerja Sumber Daya Manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas yang dicapai Sumber Daya Manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Rummler dan Brache dalam Sudarmanto (2009:7) mengemukakan ada 3 (tiga) tingkat kinerja, yaitu:

1. Kinerja organisasi; merupakan pencapaian hasil (out-come) pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi.

2. Kinerja proses; merupakan kinerja pada tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Kinerja pada level proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen proses.

3. Kinerja individu/pekerjaan; merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu. Sudarmanto (2009: 8) membagi konsep kinerja ke dalam 2 garis besar pengertian, yaitu:

1. Kinerja merujuk pengertian sebagai hasil. Dalam konteks hasil, Bernardin dalam Sudarmanto (2009: 8) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Dari definisi tersebut, Bernardin menekankan pengertian kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat (trait) dan perilaku. Pengertian kinerja sebagai hasil juga terkait dengan produktivitas dan efektivitas (Richard, dalam Sudarmanto, 2009:9). Produktivitas merupakan hubungan antara jumlah barang dan jasa yang dihasilkan dengan jumlah tenaga kerja, modal, dan sumberdaya yang digunakan dalam produksi itu (Miner, 1988).

2. Kinerja merujuk pengertian sebagai pelaku, Murphy, 1990 (dalam Richard, 2002) menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Pengertian kinerja sebagai perilaku juga dikemukakan oleh Mohrman (1989), Campbell (1993), Cardy dan Dobbins (1994), Waldman (1994) (dalam Richard, 2002).

Kinerja merupakan sinonim dengan perilaku. Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja bukan konsekuensi atau hasil tindakan, tetapi tindakan itu sendiri (Campbell, 1993 dalam Richard 2003).

Atmosudirdjo (1997:65) mengatkan bahwa kinerja juga dapat berarti prestasi kerja, prestasi penyelenggaraan sesuatu. Faustino (1995:47) memberi batasan kinerja sebagai suatu cara mengukur kontribusi-kontribusi dari individu-individu anggota organisasinya. Jennergen (1993:67) memberikan definisi kinerja organisasi adalah tingkat yang menunjukkan seberapa jauh pelaksanaan tugas dapat dilaksanakan secara aktual dan misi organisasi selesai. Selanjutnya, Pamungkas (2000:89) menjelaskan bahwa kinerja adalah penampilan cara-cara untuk menghasilkan suatu hasil yang diperoleh dengan aktivitas yang dicapai dengan suatu unjuk kerja.

Untuk variabel kinerja, penulis memutuskan untuk menggunakan teori Lenvine sebagai acuan penulis untuk melakukan penelitian karena teori yang dikemukakan oleh Lenvine telah mencakup pada seluruh aspek yang dapat menggambarkan dan menilai tingkat kinerja seorang pegawai.

Lenvine (1996:67) mengemukakan ada tiga konsep yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kinerja, yaitu:

1. Responsivitas (responsiveness) : menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuan terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. penilaian responsivitas bersumber padadata organisasi dan masyarakat, data organisasi dipakai untuk mengidentifikasi jenis-jenis kegiatan dan program organisasi, sedangkan data masyarakat pengguna

jasa diperlukan untuk mengidentifikasi demand dan kebutuhan masyarakat.

2. Responsibilitas (responsibility) : pelaksanaan kegiatan organisasi publik dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi baik yang implicit atau eksplisit. Responsibilitas dapat dinilai dari analisis terhadap dokumen dan laporan kegiatan organisasi. Penilaian dilakukan dengan mencocokkan pelaksanaan kegiatan dan program organisasi dengan prosedur administrasi dan ketentuan-ketentuan yang ada dalam organisasi.

3. Akuntabilitas (accountability) : menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada pejabat politik yang dipimpin oleh rakyat. Data akuntabilitas dapat diperoleh dari berbagai sumber, seperti penilaian dari wakil rakyat, para pejabat politis, dan oleh masyarakat.

Dari beberapa pengertian kinerja dari beberapa para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

c) Hubungan Perilaku dengan Kinerja

Pengertian teori path-goal (House, 1971:321) dalam (Robbins, 1998:39) adalah teori yang menyatakan bahwa tugas pemimpin untuk membantu para pengikutnya dalam mencapai tujuan mereka dan untuk memberi pengarahan yang dibutuhkan atau dukungan untuk memastikan bahwa tujuan mereka selaras dengan tujuan umum organisasi. Teori path-goal menjelaskan dampak perilaku pemimpin pada motivasi bawahan, kepuasan dan kinerjanya (Luthans, 2006:61) dan pemimpin diharapkan dapat mengubah perilakunya agar sesuai dengan situasi, dimana

pemimpin tidak hanya menggunakan gaya yang berbeda kepada bawahan yang berbeda tetapi menggunakan gaya yang berbeda kepada bawahan yang sama pada situasi yang berbeda (Daft, 2001) dalam (Cecilia dan Gudono, 2007).

Menurut model teori path-goal, perilaku pemimpin dapat diterima ketika para karyawannya memandangnya sebagai suatu sumber kepuasan, dimana bawahan secara aktif akan mendukung pemimpinnya selama dia memandang bahwa tindakan pemimpin dapat meningkatkan tingkat kepuasannya (Hughes et al., 1999) dalam (Silverthone, 2001). Selain itu teori ini juga menyatakan bahwa perilaku pemimpin menjadi tidak efektif apabila perilaku tersebut mengalami tumpang-tindih dengan struktur lingkungan atau kurang kongruen dengan karakteristik karyawan. Gaya kepemimpinan yang diidentifikasi oleh House (1971) dalam Silverthone (2001) adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan yang direktif (mengarahkan), memberikan panduan kepada para karyawan mengenai apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana cara melakukannya, menjadwalkan pekerjaan, dan mempertahankan standar kinerja.
2. Kepemimpinan yang suportif (mendukung), menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan dan kebutuhan karyawan, bersikap ramah dan dapat didekati, serta memperlakukan para pekerja sebagai orang yang setara dengan dirinya.
3. Kepemimpinan partisipatif, berkonsultasi dengan para karyawan dan secara serius mempertimbangkan gagasan mereka pada saat mengambil keputusan
4. Kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian, mendorong para karyawan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka dengan menetapkan tujuan yang menantang, menekankan pada kesempurnaan, dan memperlihatkan kepercayaan diri atas kemampuan karyawan. House (1971) mengemukakan bahwa dalam model path goal terdapat dua kelompok variabel kontinjensi yang menghubungkan perilaku kepemimpinan dengan hasil, yaitu variabel dalam lingkungan yang berada di luar kendali karyawan (struktur tugas, sistem otoritas formal dan kelompok kerja) dan berbagai variabel yang merupakan bagian dari karakteristik personal karyawan (locos of control, pengalaman dan kemampuan yang yakin dimiliki).

d) Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian dengan jenis penelitian Eksplanasi Asisoatif dengan pola hubungan kausal. Maksud dari penelitian eksplanasi yaitu menemukan dan mengembangkan teori yang telah ada sebelumnya, sehingga hasil dari penelitian dapat menjelaskan kenapa/mengapa terjadi gejala atau kenyataan sosial tertentu, Tohardi (2008:108).

Sugiono (2010:11) menjelaskan bahwa “Penelitian asosiatif/hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara 2 variabel atau lebih”. Dalam penelitian juga dikenal dengan hubungan kausal, dimana hubungan kausal ini adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

Dalam penelitian ini, populasi penelitian adalah seluruh staf Kecamatan Kelam Permai dan Kepala Desa di lingkungan Kecamatan Kelam Permai yang berjumlah 30 orang, yang terdiri dari pegawai Kantor Camat Kelam Permai yang berjumlah 14 orang dan seluruh Kepala Desa di Kecamatan Kelam Permai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Total Sampling dimana sampel yang diambil adalah seluruh populasi. Alasan penggunaan cara ini adalah dengan alasan bahwa tujuan penelitian adalah meneliti pengaruh Kepemimpinan terhadap kualitas kinerja, jadi sampel yang diambil adalah seluruh staf kecamatan yang merupakan staf camat dan seluruh Kepala Desa di Kecamatan Kelam Permai yang berada langsung dibawah kepemimpinan camat yang ada di Kantor Camat Kecamatan Kelam Permai.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penyebaran angket oleh peneliti kepada responden. Teknik analisis adalah cara yang digunakan untuk menganalisis dan menginterpretasikan data yang nantinya telah diperoleh. Sesuai dengan jenis data yang nantinya akan diperoleh yaitu data interval berdasarkan jenis penelitian adalah penelitian eksplanatif, serta perumusan masalah yang ingin membuktikan ada tidaknya hubungan, maka teknik analisis yang peneliti gunakan adalah korelasi product momen untuk mengetahui hubungan perilaku kepemimpinan camat dengan kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Kelam Permai.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hubungan Perilaku Camat dengan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kecamatan Kelam Permai Kabupaten Sintang.

a. Variabel perilaku kepemimpinan, dari hasil pengolahan data terdapat 20 orang (66,67%) responden yang menyatakan sangat baik dengan rentang nilai (67,6 – 80).

1) Consideration : dari pengolahan data primer yang diperoleh dari angket penelitian terdapat 25 orang (83,33%) dari 30 orang responden yang menyatakan sangat baik.

2) Initiating Structure : dari pengolahan data primer yang diperoleh dari angket penelitian terdapat 20 orang (66,67%) dari 30 orang responden yang menyatakan sangat baik.

b. Variabel kinerja pegawai, dari hasil pengolahan data terdapat 21 orang (70%) dari 30 orang responden yang menyatakan sangat baik dengan rentang nilai (50,8 – 60,0).

1) Responsivitas : dari pengolahan data primer yang diperoleh dari angket penelitian terdapat 19 orang (63,33%) dari 30 orang yang menyatakan baik.

2) Responsibilitas : dari pengolahan data primer yang diperoleh dari angket penelitian terdapat 15 orang (50%) dari 30 orang responden yang menyatakan sangat baik.

3) Akuntabilitas : dari pengolahan data primer yang diperoleh dari angket penelitian terdapat 18 orang (60%) dari 30 orang responden yang menyatakan sangat baik.

c. Penelitian ini menerima H_a , artinya ada hubungan antara perilaku camat dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Kelam Permai Kabupaten Sintang. Berdasarkan hasil koefisien determinasi diperoleh hasil pengaruh variabel perilaku pemimpin sebesar 45,9% terhadap variabel kinerja pegawai dan sisanya 54,1% adalah faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini seperti motivasi, komunikasi, lingkungan kerja ataupun variabel-variabel lainnya.

2. Keterbatasan Studi

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian. Adapun keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Kurangnya pemahaman dari responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang tertera di dalam kuesioner serta sikap kepedulian dan keseriusan dalam menjawab semua pertanyaan yang ada menjadi kendala dalam penelitian ini. Hal ini diakui oleh peneliti sebagai keterbatasan disebabkan karena peneliti tidak menggunakan metode wawancara secara mendalam dengan semua responden dalam penelitian ini.

2. Masalah subjektivitas dari responden dapat mengakibatkan hasil penelitian ini rentan terhadap biasnya jawab responden. Masih tingginya keengganan pegawai di Kantor Camat Kelam Permai dalam menjawab

pertanyaan-pertanyaan penelitian sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Hal ini tampak dalam jawaban responden yang banyak mengumpul pada daerah setuju sehingga hal ini memungkinkan adanya jawaban-jawaban yang bias.

DAFTAR PUSTAKA

Literatur:

- Hamidi. *Manajemen Perkantoran*. Bandung, Alfabeta, 1981.
- Handayaniingrat, Soewarno. *Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan Nasional*. Jakarta: CV. Haji Masagung, 1991.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2005. *prilaku dan budaya organisasi*. PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Pasolong, Harbani. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Said, Mas'ud. 2010. *Kepemimpinan, pengembangan organisasi team building dan prilaku inovatif*. Malang:UIN-MALIKI PRESS.
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Siagian, sondang P. 2003. *Teori & praktek kepemimpinan*. Jakarta: PT. Reinka cipta
- Stogdill, R & Coons, A. (1957). *Pemimpin perilaku: deskripsi dan pengukuran, Biro Penelitian Bisnis*, Ohio State University, Colombus, OH
- Sugiyono. 2011. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Susetyo, Budi. 2010. *Statistika Untuk Analisis Data Penelitian*. PT Refika Aditama.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.

Tangkilisan, Hessel Nogi S. *Manajemen Publik*. Jakarta: Pt. Gramedia Widiasarana Indonesia 2005.

The Liang Gie. *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1981.

Widodo, Joko. 2005. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Sidoarjo: Bayumedia

Bahan dari Peraturan dan Perundang-undangan:

Pedoman penulisan skripsi program studi ilmu pemerintahan kerjasama FISIP-UNTAN dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat.

Undang-undang No 32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah.

Peraturan Pemerintah No 19 tahun 2008 tentang kecamatan.