

KEMAMPUAN MANAJERIAL CAMAT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN AERTEMBAGA KOTA BITUNG. PEMBIMBING

DEGREY U LENGKONG

Manajemen adalah sebuah proses yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian, dimana dalam masing-masing bidang tersebut digunakan Ilmu Pengetahuan dan keahlian yang diikuti secara berurutan dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Kemampuan Manajerial tidak begitu saja muncul. Kemampuan ini lahir dari suatu proses yang panjang yang terjadi secara perlahan-lahan melalui proses pengamatan dan belajar. Tujuan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan Manajerial terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Aertembaga Kota Bitung.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode suatu penelitian bersifat deskriptif, asosiatif eksploratif dengan pendekatan kuantitatif. Instrumen dalam penelitian ini adalah –masing bidang tersebut peneliti itu sendiri yang didasari pada indikator teori peran menurut Sugiono 2009. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi liner sederhana.

Hasil dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Kemampuan Manajerial Camat Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Aertembaga Kota Bitung. Hal ini dapat dilihat dari tugas dan fungsi Manajerial itu sendiri yaitu berdasarkan dalam menjalankan fungsinya Kecamatan Aertembaga diberikan Wewenang dalam Pengembangan untuk menjalankan tugas, khususnya dibidang pelayanan masyarakat. Dari uraian penelitian tersebut dapat di analisis bahwa pelaksanaan fungsi dan tugas Kemampuan Manajerial Camat Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Aertembaga Kota Bitung. Hal ini dapat dikategorikan belum efektif. Manajerial yang masih minim dan kurangnya pengalaman manajerial itu sendiri guna penilaian belum berjalan sesuai dengan fungsi manajerial itu dan evaluasi guna penilaian pelaksanaan pembangunan belum berjalan sesuai fungsinya. Terkait dengan penilaian Kemampuan Manajerial yang akan menjadi acuan bagi kedepannya.

Kata Kunci : Pengembangan kepribadian, motivasi

PENDAHULUAN

Kecamatan adalah pembagian wilayah administrative di Indonesia di bawah kabupaten kota atau kota. Kecamatan terdiri atas desa-desa atau kelurahan-kelurahan. Kecamatan atau sebutan lain adalah wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten kota (PP . 19 tahun 2008). Dalam konteks otonomi daerah di Indonesia, kecamatan merupakan satuan kerja perangkat daerah (SKPD) kabupaten atau kota yang ,mempunyai wilayah kerja tertentu yang dipimpin oleh seseorang camat. Menurut UU Nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintah daerah adalah kepala daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan sebagai mana yang disebutkan pada pasal 3. Dilihat secara umum

kecamatan merupakan salah satu system pemerintahan daerah yang langsung berhadapan dengan masyarakat. Sebuah instansi atau organisasi pemerintahan secara keseluruhan akan banyak ditentukan oleh kinerja aparaturnya untuk mencapai kinerja yang baik. Camat mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh bupati/walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan juga menyelenggarakan tugas umum pemerintahan. Dalam melaksanakan tugas, pokok, dan fungsi sebagai camat maka kemampuan manajerial harus terpenuhi. Kemampuan manajerial adalah kemampuan untuk mengatur, mengkoordinasikan dan menggerakkan para bawahan kearah pencapaian tujuan yang telah

ditentukan organisasi. Kemampuan manajerial juga merupakan modal utama yang harus dimiliki oleh seseorang manajer agar dalam pengelolaan perusahaan dapat memberikan hasil yang dioptimalkan dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Kemampuan manajerial merupakan kegiatan yang dilakukan oleh manajer Manajerial sangatlah berkaitan erat dengan manajemen kepemimpinan yang efektif, karena sebenarnya manajemen pada hakekatnya adalah masalah interaksi antara manusia baik secara vertikal maupun horizontal, oleh karena itu dapat dikatakan sebagai perilaku memotivasi orang lain, untuk bekerja kearah pencapaian tujuan tertentu, kepemimpinan yang seharusnya dimiliki dan diterapkan oleh semua jenjang organisasi agar bawahannya dapat bekerja dengan baik dan memiliki semangat yang tinggi untuk kepentingan organisasi. Kemampuan manajerial tidak begitu saja muncul. Kemampuan ini lahir dari suatu proses yang panjang yang terjadi secara perlahan-lahan melalui proses pengamatan dan belajar. Bukti dari kemampuan manajerial adalah sejauh mana kelompok kerja yang dipimpinnya mampu berkinerja secara optimal dalam hal ini, manajer di semua tingkatan harus mampu menunjukkan bahwa mereka sanggup dekat secara emosional dengan bawahan sehingga bawahan memberikan dukungan dengan komitmen yang kuat pada kelompok kerjanya. Menurut pendekatan perilaku dan manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang dilakukan pekerjaan (Luthans 2005;165). Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik, dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan. Untuk memperbaiki kemampuan manajerial yang mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor kecamatan aertembaga di kota bitung tentu

merupakan suatu pekerjaan yang akan melakukan waktu dan proses jangka panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan serta pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap keberhasilan yang telah dilakukan oleh camat pada kantor kecamatan aertembaga di kota bitung, untuk itulah penelitian ini sangat penting karena selain untuk mengetahui kemampuan manajerial pada camat di kantor kecamatan aertembaga bitung, penelitian ini juga diharapkan akan menjelaskan atau mengetahui kinerja pegawai di kantor Kecamatan Aertembaga Kota Bitung. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti ingin mengetahui lebih lanjut seberapa besar pengaruh kemampuan manajerial terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Aertembaga Kota Bitung.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Manajemen

Kata manajemen berasal dari bahasa Prancis kuno *menagement*, yang artinya seni melaksanakan dan mengatur. Menurut Mary Parker Follet manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini berarti bahwa seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Rhy W Griffin : sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengontrol sumber daya mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisasi, dan sesuai dengan jadwal.

Istilah manajemen mengandung 3 pengertian yaitu :

1. manajemen sebagai suatu proses
2. manajemen sebagai kolektivitas orang-orang yang melakukan aktivitas manajemen
3. manajemen sebagai suatu seni (Art) dan sebagai suatu ilmu pengetahuan

Menurut G.R. Terry manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan organisasi atau maksud-maksud yang nyata.

Menurut M.P. Follet manajemen adalah suatu pekerjaan melalui orang lain. Definisi dari Mary ini mengandung perhatian pada kenyataan bahwa manajer mencapai suatu tujuan organisasi dengan cara mengatur orang-orang lain untuk melaksanakan apa saja yang perlu dalam pekerjaan itu, bukan dengan cara melaksanakan pekerjaan itu oleh dirinya sendiri. Manajemen adalah proses yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian dimana dalam masing-masing bidang tersebut digunakan ilmu pengetahuan dan keahlian yang diikuti secara berurutan dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.

- a. Manajemen sebagai Ilmu Pengetahuan
Yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama untuk mencapai tujuan dan membuat system kerja sama ini bermanfaat bagi manusia.
- b. Manajemen sebagai Seni
Management adalah seni untuk mencapai hasil yang maksimal dengan usaha yang minimal, demikian pula mencapai kesejahteraan dan kebahagiaan maksimal bagi pimpinan maupun pekerja serta memberikan pelayanan yang sebaik mungkin kepada masyarakat.
1. Manajemen sebagai Profesi
Manajemen sebagai profesi merupakan suatu bidang pekerjaan yang dilakukan oleh orang-orang yang memiliki keahlian dan ketrampilan sebagai kader, pemimpin atau manajer pada suatu organisasi atau perusahaan tertentu.
2. Manajemen sebagai Proses
Manajemen adalah proses yang khas terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian dimana masing-masing bidang tersebut digunakan ilmu pengetahuan dan keahlian yang diikuti secara berurutan dalam usaha mencapai dan tujuan yang telah ditetapkan

Fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang akan selalu ada melekat didalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Fungsi manajemen pertama kali diperkenalkan oleh **Henry Fayol** pada awal abad ke-20. Fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut :

- a. Planning (Perencanaan)
Berbagai batasan tentang planning dari sangat sederhana sampai dengan yang sangat rumit. Misalnya yang sederhana saja merumuskan bahwa perencanaan adalah penentuan serangkaian tindakan untuk mencapai suatu hasil yang diinginkan. Menurut Stoner planning menetapkan sasaran dan tindakan yang perlu untuk mencapai sasaran tadi.
- b. Organizing (Organisasi)
Adalah dua orang atau lebih yang bekerja sama dalam cara yang terstruktur untuk mencapai sasaran spesifik atau sejumlah sasaran.
- c. Leading
Pekerjaan leading meliputi lima kegiatan yaitu:
 1. Mengambil keputusan
 2. Mengadakan komunikasi agar ada saling pengertian antara manajer dan bawahan
 3. Memberi semangat, inspirasi, dan dorongan kepada bawahan supaya mereka bertindak.
 4. Memilih orang-orang yang menjadi anggota kelompoknya
 5. Memperbaiki pengetahuan dan sikap-sikap bawahan agar mereka terampil dalam usaha mencapai tujuan yang ditetapkan.
- d. Directing/commanding
Directing atau commanding adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha memberi bimbingan saran, perintah-perintah atau instruksi kepada bawahan dalam melaksanakan tugas masing-masing agar tugas dapat dilaksanakan dengan baik dan benar-benar tertuju yang telah ditetapkan semula.
- e. Motivasi

B. Fungsi-Fungsi Manajemen

Pemotivasian kegiatan merupakan salah satu fungsi manajemen berupa pemberian inspirasi, semangat dan dorongan kepada bawahan, agar bawahan melakukan kegiatan secara suka rela sesuai dengan apa yang diinginkan oleh atasan

f. Coordinating

Coordinating atau koordinasi merupakan salah satu fungsi manajemen yang melakukan berbagai kegiatan agar tidak jadi kekacauan, percekocokan, kekosongan kegiatan dengan jalan menghubungkan, menyatukan dan menyelaraskan pekerjaan bawahan sehingga terdapat kerja sama yang terarah dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

g. Controlling

Controlling atau pengawasan, sering juga disebut pengendalian adalah salah satu fungsi manajemen yang berupa mengadakan penilaian, bila perlu mengadakan koreksi sehingga apa yang diarahkan ke jalan yang benar dengan maksud dengan tujuan yang telah digariskan semula.

h. Reporting

Adalah salah satu fungsi manajemen berupa penyampaian perkembangan atau hasil kegiatan atau pemberian keterangan mengenai segala hal yang bertalian dengan tugas dan fungsi-fungsi kepada pejabat yang lebih tinggi.

i. Staffing

Staffing merupakan salah satu fungsi manajemen berupa penyusunan personalia pada suatu organisasi sejak dari merekrut tenaga kerja, mengembangkan sampai dengan usaha agar setiap tenaga memberi daya guna maksimal kepada organisasi.

j. Forecasting

Adalah meramalkan, memproyeksikan, atau mengadakan taksiran terhadap berbagai kemungkinan yang akan terjadi sebelum suatu rancangan yang lebih pasti dapat dilakukan.

Dalam suatu perusahaan diperlakukan seorang manajer yang membantu dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan. Kemampuan manajer dalam memimpin perusahaan sangat dipengaruhi kompetensi manajerialnya. Tidak jauh beda dengan perusahaan lainnya. Menurut Siagian P. Sondang(2007:67) “Kemampuan manajerial adalah kemampuan untuk mengelola usaha seperti rencana, pengorganisasian, pengawasan, dan penilaian”. Nilai dalam manajemen sangat menentukan, oleh karena itu nilai demikian berkenan terutama kepada manajer organisasi itu. Kadangkala daya kemampuan ini disebut juga atau dikategorikan dalam kemahiran. Menurut Maman Ukas manajer yang memiliki kemampuan manajerial (manajer kompeten) yaitu memiliki pengetahuan dan sikap perilaku yang turut berkontribusi terhadap penampilan manajerial yang efektif.

Manajerial adalah perpaduan seni dan ilmu, sebuah ilmu dalam mengatur segala sesuatu dengan manajer. Seseorang manajer haruslah menguasai ilmu manajerial dengan baik. Pada dasarnya semua orang adalah seorang manajer, setidaknya manajer bagi diri pribadi, atau anda saat ini bekerja sebagai seorang manajer dimana anda bertanggung jawab terhadap sekelompok orang yang mungkin tidak anda pilih, tidak anda sukai, tidak memiliki kesamaan, dan mungkin tidak begitu menyukai anda. Kemampuan manajerial tidak begitu saja muncul. Kemampuan ini lahir dari suatu proses yang panjang yang terjadi secara perlahan-lahan melalui proses pengamatan dan belajar. Bukti dari kemampuan manajerial adalah sejauh mana kelompok kerja yang dipimpinya mampu berkinerja secara optimal. Dalam hal ini manajer di semua tingkatan harus mampu menunjukkan bahwa mereka sanggup dekat secara emosional dengan bawahan sehingga bawahan memberikan dukungan dengan komitmen yang kuat pada kelompok kerjanya. Dalam suatu kelompok kerja, tidak menghasilkan kinerja yang diharapkan dalam memimpin kelompoknya

a. Manajemen sebagai Ilmu Pengetahuan

C. Kemampuan Manajerial

Yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama untuk mencapai tujuan dan membuat system kerja sama ini bermanfaat bagi manusia.

b. Manajemen sebagai Seni

Management adalah seni untuk mencapai hasil yang maksimal dengan usaha yang minimal, demikian pula mencapai kesejahteraan dan kebahagiaan maksimal bagi pimpinan maupun pekerja serta memberikan pelayanan yang sebaik mungkin kepada masyarakat.

Berikut ini 6 langkah-langkah ketrampilan yang harus dikembangkan :

a. Observasi

Merupakan aspek penting yang sering tidak diperhatikan karena tuntutan pada waktu pemimpin dan jadwal pengamatan kunjungan rutin ke lingkungan kerja adalah prioritas dan harus dijadwalkan.

b. Memonitor kinerja karyawan

cara kerja karyawan perlu dibantu dan dipantau, diperhatikan dengan cara melihat kebijakan dan prosedur yang harus jelas

c. Pelaksana program pengembangan

Seorang pemimpin yang baik dalam hal manajemen adalah dapat mengevaluasi kelemahan dan memberikan pelatihan dan pengembangan strategi untuk memperkuat ketrampilan lemah dalam tim.

d. Menunjukkan pengetahuan dan keahlian

Kepemimpinan yang baik berasal dari tempat pengetahuan yang kuat dan pengalaman produksi dan proses menuju hasil.

e. Bijaksana dalam mengambil keputusan

Kepemimpinan yang baik dicirikan oleh kemampuan untuk membuat keputusan yang baik.

f. Kemampuan untuk perilaku dan evaluasi

Penelaahan dan penelitian sangat penting dilakukan untuk menjaga di ujung tombak dalam bisnis.

Menurut Siagian P. Sondang (2007:67) bahwa: "Kemampuan manajerial adalah kemampuan untuk mengelola usaha seperti perencanaan, pengorganisasian. Sedangkan menurut pendapat yang dikemukakan oleh

J.David Hunger & Thomas L.Wheelen (2001:452) dan Paul Hersey dalam Wahjosumidjo (2003:99) menyatakan yaitu: Kemampuan manajerial adalah kemampuan dalam menggerakkan sumberdaya agar dapat mencapai tujuannya dengan tepat, yang terdiri dari keahlian teknis, keahlian manusia dan keahlian konseptual.

Sri Wiludjeng SP (2007:2) menyatakan pengertian manajemen sebagai berikut : Manajemen adalah proses merancang dan memelihara suatu lingkungan di mana individu, bekerja bersama di dalam kelompok, yang secara efisien memenuhi tujuan terpilih" Sedangkan Musselman, (Sri wiludjeng SP 2007:3) mengatakan bahwa: "Management is the process of planning, Organizing, directing and controlling the activities of an enterprise to achieve specific objectives" "Manajemen adalah proses perencanaan, Pengaturan, mengarahkan dan mengendalikan aktivitas dari suatu perusahaan untuk mencapai sasaran khusus

sedangkan. Hasibun (2001:20) mengemukakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk suatu tujuan tertentu. Pada umumnya manajemen adalah suatu kerjasama dengan dan melalui orang lain untuk mencapai yang telah di sepakati bersama dengan sistematis, efisiensi, dan efektif (Martoyo,2002:12). Manajemen menurut Hasibun (2001:42) adalah suatu proses yang khas yang terjadi tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lain. Dari berbagai pandangan tentang proses manajemen atau fungsi-fungsi manajemen sebagai suatu proses manajemen, jadi dapat disimpulkan bahwa fungsi-fungsi manajemen meliputi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian .dalam praktek manajemen , fungsi pokok manajemen tersebut merupakan kegiatan yang saling terkait yang harus dilakukan oleh para manajer, agar dapat

memanfaatkan secara efektif dan efisien dalam upaya untuk mencapai tujuan dengan produktivitas yang tinggi dan kepuasan individu yang terlibat dalam kegiatan manajemen.

D. Konsep Kinerja pegawai

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut (Bastian 2001:329). Pegawai adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah. Unsure manusia sebagai pegawai maka tujuan badan (wadah yang ditentukan) kemungkinan besar akan tercapai sebagaimana yang diharapkan. Pegawai inilah yang mengerjakan segala pekerjaan atau kegiatan kegiatan penyelenggaraan. Definisi kinerja di atas menjelaskan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seluruh pegawai yang ada di suatu organisasi atau instansi pemerintah. Meningkatkan kinerja dalam sebuah organisasi atau instansi pemerintah merupakan tujuan atau target yang ingin dicapai oleh organisasi dan instansi pemerintah dalam memaksimalkan suatu kegiatan. Mangkunegara (2001:67) mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) sebagai berikut: "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Tujuan utama system penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan valid sehubungan dengan perilaku dan kinerja karyawan. Semakin akurat dan valid informasi yang dihasilkan oleh system penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya bagi organisasi. Tujuan penilaian kinerja secara khusus adalah semua organisasi masing-masing mempunyai tujuan yang mendasar mengenai system penilaian kinerja, informasi yang dihasilkan oleh system tersebut

dapat digunakan secara khusus bagi organisasi. Tujuan khusus tersebut dapat digolongkan menjadi dua bagian besar yaitu: evaluasi dan pengembangan

Menurut Robbins (2006) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan usaha kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati bersama. Dalam hal ini kinerja bisa dikatakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai gambaran mengenai pelaksanaan suatu kegiatan atau program kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Mengenai ukuran-ukuran kinerja pegawai segala rinci sejumlah aspek yang meliputi :

a. Kualitas kerja

adalah didasarkan pada standar yang ditetapkan, kualitas kerja diukur dengan indikator ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja. Kualitas kerja meliputi ketepatan, ketelitian, kerapian, dan kebersihan hasil kerja.

b. Kuantitas kerja

yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi akan tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat terselesaikan. Kuantitas

kerja meliputi output, serta perlu diperhatikan pula tidak hanya output yang rutin saja, tetapi juga seberapa cepat dia dapat menyelesaikan pekerjaan yang ekstra.

a. Dapat tidaknya diandalkan termasuk dalam hal ini yaitu mengikuti instruksi, inisiatif, rajin, serta sikap hati-hati.

b. Sikap, yaitu sikap terhadap pegawai dan pekerjaan serta kerjasama. dari definisi di atas dapat diketahui bahwa unsur unsure yang terdapat dalam kinerja terdiri :

Hasil-hasil fungsi pekerjaan

1. Factor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan seperti ; motivasi, kecakapan, persepsi peranan dan tugas dan lain sebagainya
2. Pencapaian tujuan organisasi
3. Periode waktu tertentu.

Kinerja merupakan hal yang paling penting dijadikan landasan untuk mengetahui tentang karyawan tersebut.

pengembangan wilayah menyelenggarakan

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Aertembaga Kota Bitung pada bulan Juni-Juli 2017.

Metode Penelitian

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dapat di kelompokkan menurut tujuan, pendekatan, tingkat eksplansi, dan jenis data (Sugiono,2009). Sesuai dengan tujuan penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka penelitian ini merupakan suatu penelitian survey yang bersifat eksploratif, dengan pendekatan kuantitatif. Surakhmad (1998) mengatakan, bahwa survey merupakan cara pengumpulan data primer dari sejumlah unit atau individu dalam waktu bersamaan. Denim (2000) mengartikan survey adalah

metode pengumpulan data bersifat deskriptif, asosiatif ataupun logika sebab akibat mengenai peristiwa atau fenomena melalui sejumlah unit atau individu. Penelitian eksploratif merupakan penelitian yang bertujuan menemukan tentang sebab-sebab atau hal-hal yang mempengaruhi terjadinya sesuatu (Arikunto,2000).

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Penelitian ini terdiri dari dua variable yaitu : “Kemampuan Manajerial” yang merupakan variabel independen/bebas, dan “Kinerja Pegawai” sebagai variable dependen/terikat. Variable-variabel penelitian ini secara operasional didefinisikan masing-masingberiku sebagai berikut :

1. Variable kemampuan manajerial menurut Menurut Katz dan Payol (Robbins, 2003:7) bahwa dalam rangka pelaksanaan tugas manajerial paling tidak di perlukan tiga macam bidang keterampilan, yakni: 1. Keterampilan tekhnis, yaitu kemampuan manusia untuk menggunakan prosedur, tekhnis, dan pengetahuan mengenai bidang khusus; 2. Keterampilan manusiawi, yaitu keterampilan untuk bekerja sama dengan orang lain, memahami, memotivasi, sebagai individu atau kelompok; 3. Keterampilan konseptual, yaitu kemampuan untuk mengkoordinasikan dan mengintegrasikan semua kepentingan dan aktivitas organisasi
2. Variable Kinerja pegawai menurut Robbins (2006 : 206) menurut Robbins (2006) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria. Variabel ini diamati dan diukur dari indikator kinerja pegawai yaitu :
 - a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta

kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud
- e. menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

C. Jenis Data

Data yang dikumpulkan dan dianalisis untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini ialah data primer, yaitu data yang bersumber langsung dari responden/informan. Selain itu, dikumpulkan pula data sekunder yang berfungsi sebagai pelengkap atau pendukung data primer yang bersumber dari dokumen-dokumen tertulis di kantor lokasi penelitian yaitu kantor kecamatan aertembaga yang berada di kota bitung.

D. Populasi dan sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono:1998). Dengan berdasarkan pada konsep di atas, maka populasi dalam penelitian ini adalah pelaksanaan kemampuan manajerial terhadap kinerja pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Aertembaga Kota Bitung sesuai hasil prasarvei sekitar 30 orang pegawai.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono;1998). Dalam kaitannya dengan penelitian ini, maka sampel yang diambil menggunakan teknik sampling

populasi, karena mengingat besar populasi pegawai hanya 30 orang, artinya berada di bawah 100, maka besar sampel sama besar populasi, yakni sebanyak 30 orang pegawai. Atau disebut penelitian sensus

E. Teknik Pengumpulan Data

Mengingat pendekatan yang digunakan kuantitatif, maka instrument utamanya adalah kuesioner (daftar pertanyaan [enelitian) dan dibantu dengan panduan wawancara (interview guide) untuk menjangkau data primer dengan cara mendistribusikan kuesioner kepada responden terpilih dan diminta untuk mengisi/menjawab secara benar dan jujur.

Kuesioner tersebut disusun berdasarkan skala Likert yang konstruksi butir itemnya disusun dalam bentuk pernyataan positif (favorable) dan pernyataan negative (tak favorable). Masing-masing item terdiri dari lima opsi (pilihan jawaban), yang masing-masing opsi diberikan skor 5,4,3,2,1 untuk pernyataan positif dan 1,2,3,4,5 untuk pernyataan negative.

Untuk menjangkau data sekunder digunakan teknik penelitian documenter.Semua data dikumpulkan melalui teknik survey dan observasi langsung (lapangan).

F. Teknik Analisis Data

Dalam rangka pengujian hipotesis, maka data yang terkumpulkan di analisis dengan teknik analisis kuantitatif menggunakan rumus-rumus statistik inferensial, yaitu sebagai berikut :

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Teknik analisis ini di gunakan dapat di ketahui bentuk pengaruh dari variable bebas terhadap variable terikat; dan dapat di prediksi perkembangan yang terjadi pada variabel terikat yang dipengaruhi atau di akibatkan oleh perkembangan/perubahan pada variable bebas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Tugas dan Fungsi

Tugas Manajerial

- Memberikan motivasi (mendorong) dan penetapan kebijakan
- Membina bawahan untuk dapat membina tanggungjawab
- Menyusun fungsi manajemen secara baik
- Menciptakan iklim kerja yang baik dan harmonis
- Memimpin, mengorganisasikan, mengendalikan
- Menjadi penggerak yang baik dan dapat menjadi sumber kreatifitas

Fungsi manajerial

- Fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian atau pengawasan

B. Keadaan geografis

Batas wilayah adapun batas-batas wilayah Kecamatan aertembaga kota bitung sebagai berikut :

1. sebelah utara berbatasan dengan winenet satu
2. sebelah timur berbatasan dengan winenet dua
3. sebelah barat berbatasan dengan pinangunian
4. sebelah selatan berbatasan dengan pateten satu

Kecamatan aertembaga adalah : berada di bagian barat yang membawahi 10 kelurahan yang meliputi :

1. kelurahan aertembaga sat
2. pateten satu
3. wninet satu
4. tandurusa
5. kasawari
6. Aertembaga dua
7. Pateten dua
8. Winetet dua
9. makawidey
10. Pinangunian

B. kondisi kepegawaian

Jumlah seluruh pengembang kantor kecamatan artembaga.

Berikut ini akan diuraikan yang meliputi :

Nama	Jabatan
Danni Salindeho, S.Kom. M.Si	Camat
Garry Kjongian, SH	Sekretaris camat
Norma Lydia Manaroinsong	Kepala Seksi Yanum, S.IP
Lutfhi Darondo, SE	Kepala seksi Pemerintahan
Livi Worang, SH,MH	Kepala seksi prasarana
Drs. Hj Sutomo	Kepala seksi Tratib
Selfie Kojoh	Kepala seksi Sosial
Theodorus, S.PI. M.Si	Kasubag Pegawai
Meyri sinadia, SE	Kasubag keuangan
Mijan harundja Dikson bawole Anggi moputi	Staf Staf Staf

C. Deskripsi Data

1. Kemampuan Manajerial (X)

Merupakan dari interaksidengan situasi tertentu yang dihadapinya, sehingga muncul perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditujukan oleh seseorang dalam menghadapi setuasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi sama. motivasi juga merupakan salah satu hal penting disamping kemampuan pegawai bagi kehidupan organisasi dalam meningkatkan prestasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi menurut Douglas Mc Gregor 2004 menunjukkan pentingnya pemahaman tentang peranan sentral yang di perankan oleh manusia dalam organisasi yang diklasifikasikan dalam teori X (perilaku negatif dan teori Y positif). Dalam mengemukakan dan mempertahankan kebenaran teorinya, Mc Gregor menekan bahwa cara yang digunakan oleh para manajer dalam memperlakukan para bawahannya sangat tergantung pada asumsi yang digunakan

tentang ciri-ciri manusia yang dimiliki oleh para bawahannya.

Teori X mengatakan para manajer menggunakan asumsi bahwa para pekerja pada dasarnya tidak senang bekerja dan bila mungkin akan berusaha mengelaknya. Karena para pekerja yang tidak senang bekerja, mereka harus dipaksa, diawasi atau diancam dengan para pekerja juga akan berusaha mengelak tanggung jawabnya. Dan untuk Mengetahui bagaimana Kemampuan Manajerial Di Kecamatan Aertembaga. Maka di susun sebanyak 12 item pertanyaan yang merupakan penjabaran dari indikator-indikator yang digunakan dalam mengukur variabel tersebut. Setiap item pertanyaan disediakan 5 (lima) alternative jawaban dengan menggunakan skala pengukuran ordinal yang nilai tertinggi =5 nilai terendah =1 sehingga total nilai (score) idealnya atau tertinggi adalah $12 \times 5 = 60$ dan totaln score terendah adalah $12 \times 1 = 12$. Dengan demikian nilai Rentang (R) dari score tertinggi dan terendah adalah $60 - 12 = 48$. nilai Rentang (R) dari score tertinggi dan terendah adalah $60 - 12 = 48$.

Berdasarkan kategorisasi tersebut maka hasil perhitungan distribusi responden/pegawai menurut score nilai Manajerial Distribusi Frekuensi Responden Menurut kemampuan manajerial di kecamatan aertembaga Hasil penelitian pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 30 orang responden/pegawai yang diwawancarai ada sebanyak 7 orang atau 10,91% diantara mereka yang tingkat tunjangan kerja terkategori “tinggi” ; kemudian ada 19 orang atau 83,64% yang tingkat tunjangan kerja terkategori “cukup tinggi”; sebanyak 4 orang atau 5,45% tingkat tunjangan kerja berada pada kategori “sedang” : sedangkan yang tingkat tunjangan kerja berada pada kategori rendah dan sangat rendah tidak ada. Menurut hasil analisis distribusi frekuensi tersebut nampak bahwa tingkat manajerial terhadap kinerja pegawai di kecamatan aertembaga ternyata bervariasi hanya tiga kategori yaitu tinggi, cukup tinggi dan sedang, namun yang paling banyak adalah pegawai dengan manajerial terkategori “cukup

tinggi” yakni sebesar 83,64% dan terbanyak kedua adalah pegawai yang pengaruh tunjangan kerja terkategori “tinggi” yakni sebanyak 10,91% dan pada urutan ketiga adalah yang pengaruh tunjangan kerja pada kategori “sedang” yakni sebanyak 5,45%. Hasil analisis distribusi frekuensi tentang tunjangan kerja tersebut dapat diinterpretasikan bahwa pengaruh kemampuan manajerial camat terhadap Kinerja pegawai di kecamatan aertembaga kota bitung di lihat/diukur berdasarkan indikator-indikator yang dipakai dalam penelitian ini, umumnya berada pada kategori cukup tinggi dan tinggi.

2. Kinerja Pegawai (y)

Sebagaimana disebutkan dalam uraian metode penelitian bahwa variabel Kinerja Pegawai sebagai hasil pegawai dalam melakukan tugas dan fungsinya yang sebagaimana di atur dalam perundang-undangan yang berlaku. Secara operasional variabel kinerja pegawai diamati/diukur melalui beberapa indikator yaitu : (1) kuantitas, (2) kualitas, (3) ketepatan waktu, dan (4) efektifitas Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai di kecamatan aertembaga Kota bitung, maka di susun sebanyak 12 item pertanyaan yang merupakan penjabaran dari indikator-indikator yang digunakan dalam mengukur variabel tersebut. Setiap item pertanyaan disediakan 5 (lima) alternative jawaban dengan menggunakan skala pengukuran ordinal yang nilai tertinggi =5 nilai terendah = 1, sehingga total nilai (score) idealnya atau tertinggi adalah $12 \times 5 = 60$, dan total score terendah adalah $12 \times 1 = 12$. Dengan demikian nilai Rentang (R) dari score tertinggi dan terendah adalah $60 - 12 = 48$.

Banyaknya kelas interval untuk penilaian/pengukuran variabel kualitas pelayanan aparatur (Y) adalah sebanyak 5 kelas kategori yaitu : tinggi, cukup tinggi, sedang, rendah dan rendah sekali, sehingga didapat Panjang Kelas Interval (PKI) untuk setiap kategori variabel disiplin adalah $48 : 5 = 9,5$ (dibulatkan 10). Dengan demikian rentang score untuk setiap kategori kualitas pelayanan

aparatur di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu dan Satu Pintu Kota Manado berdasarkan hasil perhitungan data penelitian

Hasil penelitian pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 30 orang responden/pegawai yang diwawancarai ada sebanyak 6 orang atau 27.28% diantara mereka yang tingkat kualitas pelayanan aparatur terkategori “tinggi” ; kemudian ada 24 orang atau 72.72% diantara mereka yang tingkat kinerja pegawai sedangkan yang tingkat kinerja pegawai berada pada kategori sedang, rendah dan sangat rendah tidak ada.

Menurut hasil analisis distribusi frekuensi tersebut nampak bahwa tingkat kinerja pegawai Kecamatan Aertembaga Kota Bitung ternyata bervariasi hanya tiga kategori yaitu tinggi, cukup tinggi dan sedang, namun yang paling banyak adalah pegawai dengan kualitas kinerja “cukup tinggi” yakni sebesar 72.72% dan terbanyak kedua adalah pegawai yang tingkat kualitas kinerja pegawai terkategori “tinggi” yakni sebanyak 27.28%.

Hasil analisis distribusi frekuensi tentang kualitas kinerja pegawai tersebut dapat diinterpretasikan bahwa tingkat kualitas kinerja pegawai kecamatan aertemabaga kota bitung di lihat/diukur berdasarkan indikator-indikator yang dipakai dalam penelitian ini, umumnya berada pada kategori cukup tinggi dan tinggi.

D. Pengujian Validitas Dan Reliabilitas

1. Validitas Dan Reliabilitas manajerial

Sebelum angket digunakan, terlebih dahulu dilakukan uji validitas. Untuk menguji validitas suatu questioner, digunakan teknik korelasi yang diukur dengan korelasi product moment dari pearson. Butir yang dianggap valid atau yang diterima memiliki $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, untuk harga kurang dari r_{tabel} dinyatakan gugur. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menghitung koefisien reliabilitas butir-butir yang valid menggunakan Alfa Cronbach.

2. Validitas Dan Reliabilitas Kualitas Pelayanan Aparatur

Sebelum angket digunakan, terlebih dahulu dilakukan uji validitas. Untuk menguji validitas suatu questioner, digunakan teknik korelasi yang diukur dengan korelasi product moment dari pearson. Butir yang dianggap valid atau yang diterima memiliki $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, untuk harga kurang dari r_{tabel} dinyatakan gugur. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menghitung koefisien reliabilitas butir-butir yang valid menggunakan Alfa Cronbach.

Hasil pengujian validitas butir instrumen partisipasi masyarakat dalam pembangunan menunjukkan bahwa dari 12 soal angket yang diberikan kepada responden, semua dinyatakan valid karena koefisien korelasi memenuhi kriteria $r_{hitung} \geq 0.565$. Pengujian reliabilitas yang dilakukan terhadap butir-butir yang valid, diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0.673

E. Uji Normalitas Data

a. variabel (x)

Pengujian data dengan menggunakan uji Kolmogoriv-smirnov hipotesis penelitian

F. Uji Linearitas

Untuk menguji hipotesis digunakan teknik analisis statistik yaitu regresi linier sederhana untuk memprediksikan variabel terikat (Y), apabila perubahan pada variabel (X) dan korelasi pearson product momen untuk mengetahui hubungan variabel (X) terhadap variabel (Y). Untuk dapat membantu dalam menganalisis data, berikut tabel penolong berdasarkan data yang diperoleh (lihat tabel nomor pada lampiran-lampiran). menentukan persamaan regresi antara variabel X dan variabel Y.

G. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel manajerial dan kemampuan secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh positif Kemampuan Manajerial

Camat.peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y.

1. Kemampuan manajerial

a. Ketrampilan teknis

Adalah kemampuan untuk mengaplikasikan pengetahuan, temode, atau teknik spesifik dalam bidang spesialisasi tertentu.Ketrampilan ini merupakan pemahaman dan kecakapan melakukan aktivitas pekerjaan tertentu.Ketrampilan teknis biasanya lebih banyak berhubungan dengan keahlian tangan atau fisik lainnya, namun ada juga beberapa keahlian non-fisik yang bersifat teknis, seperti keahlian teknis bagi seseorang akuntan dan salesman. Human relation merupakan ketrampilan pengelolaan diri sendiri bersosialisasi dengan orang lain yang berdasarkan pada nilai-nilai yang dia anut dalam kehidupan seseorang, termasuk didalamnya tentang pola pikir, system kepercayaan, kematangan emosi, kepercayaan diri seseorang. Diantaranya adalah kemampuan untuk memimpin, memotivasi, mengelola konflik. Berkomunikasi dengan efektif, bekerja sama, menumbuhkan partisipasi, memberdayakan rekan kerja dan bawahan, dan lain-lain

b. Ketrampilan konseptual

Adalah kemampuan untuk memandang dan memahami satu persoalan, suatu issue atau organisasi secara keseluruhan dan mengordinasikan serta memadukan semua bagian-bagian yang terkait untuk kepentingan atau kegiatan organisasi. Ketrampilan ini merupakan pemahaman dan kecakapan menjelaskan fungsi manajerial, meliputi : perencanaan, pengorganisasian, pendelegasian, pengontrolan, evaluasi, dan pemecahan masalah. bisa membedakan antara ketrampilan teknis dengan ketrampilan konseptual..

b. Kinerja pegawai

1. pengertian kinerja pegawai

Kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk menyempurnakan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung

jawab dan menyempurnakan sesuai dengan tanggungjawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan promance sebagai benda dimana salah satu entrianya adalah hasilnya dari suatu pekerjaan, pengertian permonce atau kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (rivai, 2005: 15-170) . kinerja pegawai merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kedepannya.

Menurut Soepritho, kinerja pegawai adalah hasil seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar target/ sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (soeprintho 1996:6)

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan thhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan

b. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat kativitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output srta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenag, uang, teknologi, bahan baku, memaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari bentuk berbagai penghargaan yang diterimanya dari organisasi.

c. Pengaruh Kemampuan Manajerial Camat terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis pada penelitian ini dinyatakan diterima, yang menyatakan bahwa kemampuan manajerial

Camat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi pada uji regresi yang lebih kecil dari pada taraf signifikansi, yaitu $< 0,05$ dan nilai *hitung* yang lebih besar dari nilai *tabel* yaitu $11,525 > 0,769$. Hasil pengujian hipotesis temuan penelitian menunjukkan bahwa ternyata faktor kemampuan manajerial Camat memberikan sumbangan efektif sebesar 0,591, dapat diartikan bahwa 59% kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan manajerial camat, sedangkan 41% merupakan pengaruh dari variabel yang tidak teliti. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dari kemampuan manajerial camat, sehingga semakin baik penerapan manajerial camat maka kinerja pegawai akan meningkat.

Dengan melihat adanya tugas dan tanggungjawab seorang camat yang demikian besar menjalankan kota, maka tidak salahlah camat mengembangkan perannya sebagai pemimpin di kantor camat. Terlebih dalam pencapaian tujuan camat perlu mendayagunakan, mengarahkan dan memotivasi pegawai untuk selalu secara aktif melakukan aktifitas yang positif kearah pencapaian tujuan organisasi kecamatan. Kemampuan manajerial, memiliki daya inovasi dan kreatifitas yang tinggi agar kantor camat yang dipimpinnya maju dengan pesat. Untuk mewujudkan kantor camat yang efektif dibutuhkan camat juga paham tujuan, punya visi masa depan dan menjadi suatu kekuatan yang bersinergi guna mencapai tujuan. Camat yang memiliki kemampuan manajerial yang baik harus mampu menata kegiatan kantor berdasarkan keadaan sekarang menuju kepada kondisi yang lebih baik. Oleh sebab itu, sangat dituntut adanya kemampuan camat dalam merancang rencana pengembangan kantor camat, mendistribusi kegiatan, memberi motivasi dan membina staf dalam pelaksanaan tugasnya setiap hari, serta mengukur dan menilai kinerja stafnya. Selanjutnya seorang pegawai yang baik harus melaksanakan tugas profesionalitasnya di bidang secara tepat dan sistematis mulai dari menjalankan tugas,

melayani rakyat, dan bertanggungjawab. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan masih terdapat sebesar 41% variasi yang terjadi pada kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain disamping kemampuan manajerial camat, seperti kemampuan pegawai dalam mengembangkan profesionalitasnya, ketersediaan fasilitas pendukung yang dibutuhkan dalam melayani rakyat, dukungan moril dan material dari pimpinan kantor. Mengembangkan kemampuannya terhadap berbagai inovasi dalam melayani keluhan rakyat serta mencari solusi terhadap berbagai permasalahan yang dihadapi dalam pelayanan.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data hasil penelitian dan pembahasan mengenai Kemampuan Manajerial Camat Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Aertembaga Kota Bitung, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Kemampuan manajerial Camat di Kantor Kecamatan Aertembaga Kota Bitung dalam kategori baik dengan nilai rata-rata 3,03. Dari 4 aspek tersebut diantaranya aspek perencanaan yang dilakukan tergolong dalam kategori “baik” dengan rata-rata 3,03, aspek pengorganisasian tergolong dalam kategori “baik” dengan rata-rata 3,03, aspek evaluasi camat sebesar 3,03 atau pada kategori “baik”, aspek kepemimpinan Camat tergolong dalam kategori “baik”, dengan rata-rata 3,06.
2. Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Aertembaga Kota Bitung secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik dengan nilai rata-rata 3,35 dari beberapa aspek kinerja pegawai diantaranya kemampuan melaksanakan tanggung jawab berada di kategori “baik” dengan rata-rata 3,35, aspek kemampuan melayani, dan menjalankan tugas sebesar 3,33 pada kategori “baik”. Terdapat pengaruh kemampuan manajerial camat

terhadap kinerja pegawai di Kantor kecamatan aertembaga kota bitung hal itu ditunjukkan harga sebesar r^2 sebesar 0,591 yang dapat diartikan bahwa 59% kinerja pegawai ditentukan oleh kemampuan manajerial Camat dan 41% merupakan pengaruh dari variable yang tidak diteliti seperti kemampuan pegawai dalam mengembangkan profesionalitasnya, ketersediaan fasilitas pendukung yang dibutuhkan dalam proses melayani, dukungan moril dan material dari pimpinan kantor.

B. Saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Camat Kecamatan Aertembaga Kota Bitung agar hendaknya memberikan pembinaan kepada pegawai mengenai sikap dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sehingga pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal. Pemimpin sangat perlu menjaga konsistensi dari kinerja pegawai dengan menggunakan alasan-alasan yang kuat dan simbol-simbol untuk mendorong motivasi dan komitmen pegawai pada dinding ruangan. Pemimpin juga dapat membuat sebuah peraturan bersama dengan seluruh Pegawai yang bekerja di Kantor Kecamta Aertembaga Kota Bitung.
2. Bagi Pegawai Kecamatan Aertembaga Kota Bitung harus mampu mempertanggung jawabkan kinerjanya dengan selalu memberikan laporan tertulis

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2000. *Manajemen penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta
- Bastian Indra 2001, *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*, BPFE UGM, Jakarta
- Danim, S. 2000. *Pengantar Studi Penelitian Kebijakan*, Bumi Aksara, Jakarta;
- G.R Terry 2005. *Principles of management*, Alexander Hamilton Institute, New York
- Hasibun, M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. PT. Toon Gunung Agung Jakarta
- Henry Fayol 2010, *manajemen Public Relations*, PT. Elex Media. Jakarta
- J. David Hunger & Thomas L. W, *Strategi Management and Business Policy*, 9th Edition, Person Hall 2004
- Luthans, F. 2005 *Perilaku organisasi* edisi sepuluh, diterjemahkan oleh : Vivin Andhika Yuwono. Shekar Purwanti. Th Arie Prabawati, dan Winong Rosari Penerbit Andi Yogyakarta.
- Martoyo S. 2002 *.Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedelapan BPFE. Yogyakarta
- Marry Parker 2005. *Dasar-Dasar Administrasi Pemerintahan*. Budaya organisasi. Jakarta
- Martoyo, S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedelapan. BPFE .Yogyakarta.
- Nawawi, H 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Gajah Mada University Press. Yogyakarta
- Paul Hersey 2003. *Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan*. PT Remaja Rosda Karya. Bandung
- Robbins, S 2002, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi* .Edisi Kelima Terjemahan. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Rivai 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grafindo Persada. Jakarta
- Robbins, Stephen p. 2006. *Perilaku Organisasi (Alih Bahasa Drs. Benjamin Molan)*. Edisi Bahasa Indonesia PT int an sejati ,Klanten.
- Sjahrudin R 2002 *Pengintegrasian Sistem Akuntabilitas kinerja*, Tentang Keuangan Negara. Jakarta
- Simamora 2003, *Panduan Riset Perilaku Konsumen*PT. Gramedia Pustaka Umum. Jakarta
- Sri Wiludjeng S.P 2007 *Pengantar Manajemen* , Graha Ilmu. Yogyakarta

Surakhmad W. 1998, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Dasar Metode dan Teknik, edisi Kedelapan, Bandung

Sugiyono 2009 *Metode Penelitian Bisnis* (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D) Alfabeta, Bandung .

Sugiyono ,1998, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung;

Sukarna 2011, *Dasar-Dasar Manajemen CV*. Mandar Maju. Bandung.

Soeprintho 1996, *Penilaian Kinerja Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta

Widjajakusuma 2002. *Pengantar Manajemen Syariah*. Jakarta

Sumber-sumber Lain:

➤ UU Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah