

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN CAMAT DENGAN EFEKTIVITAS KERJA
PEGAWAI (STUDI DI KECAMATAN TOBELO, KABUPATEN HALMAHERA
UTARA)**

**Reti Peleger
Jantje Mandey
Jericho D. Pombengi**

ABSTRACT: This research was conducted with the starting point at the underlying problem, namely whether there is a relationship between leadership effectiveness with the performance of employees in district Office Tobelo North Halmahera, with the primary objective to determine the relationship between leadership effectiveness and the performance of employees in district Office Tobelo North Halmahera.

This type of research is survey research, using quantitative and descriptive approach study. Research variable is leadership at district and sub-district Employee Performance Tobelo North Halmahera. were collected techniques and informant questionnaires distributed to 20 respondents and analyzed using simple linear regression analysis techniques.

Based on the analysis, it is known that the distribution of respondents on the variable district employee performance and leadership in the category of agree and strongly agree. Thus it can be concluded that the relationship between leadership effectiveness performance of employees in district Office Tobelo North Halmahera. Her relationship is so strong that if leader well, then the employee's performance will also be good; otherwise if the leader less effective in leading it will affect the performance of sub-district office employees.

Keywords: Head Leadership, Employee Performance

PENDAHULUAN

Terry dalam Kambey, (2003:125) mengemukakan bahwa kepemimpinan dapat dipandang sebagai kemampuan seseorang atau pemimpin, untuk mempengaruhi perilaku orang lain menurut keinginan-keinginannya dalam suatu keadaan tertentu. Dalam konteks ini, maka pemimpin dalam suatu organisasi memainkan peran penting untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahannya.

Dalam konteks pemerintahan, kepemimpinan mendapat tempatnya dalam menjalankan roda pemerintahan yang baik. Jika pemimpin dalam satu lembaga pemerintahan melakukan tugasnya dengan baik, maka akan mempengaruhi kinerja para pegawainya. Dalam konteks ini, maka hubungan antara pemimpin dan manajemen adalah dua hal yang saling berhubungan. Kepemimpinan adalah inti dari manajemen. Fungsi manajemen akan

berjalan dengan baik apabila ada pimpinan yang bertindak untuk menghidupkan motivasi dalam diri setiap orang dan mengarahkan mereka sampai ketujuan.

Dalam konteks pemerintahan, kepemimpinan sangat memberikan kontribusi besar bagi efektivitas kinerja pegawai. Pegawai akan bekerja secara efektif jika pemimpinnya mampu melakukan fungsi kepemimpinan yang handal. Sebaliknya jika fungsi kepemimpinan tidak dilaksanakan dengan maksimal maka kinerja pegawai juga akan menjadi kurang maksimal, dalam arti kurang maksimal dalam proses pengawasan(kontrol), kurang mengawasi kinerja pegawai sehingga lambat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Pada sebuah organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja

birokrasi di Indonesia. Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Pada sebuah organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia. Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai

yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Kepemimpinan yang ada di Kantor Camat Tobelo Kabupaten Halmahera Utara dipimpin oleh seorang Camat yang membawahi 30 orang pegawai membutuhkan kepemimpinan yang baik sehingga Kantor Camat Tobelo Kabupaten Halmahera Utara dapat menciptakan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat yang ada di wilayah tersebut.

Salah satu permasalahan yang terjadi di Kantor Camat Tobelo Kabupaten Halmahera Utara yang juga merupakan permasalahan hampir di semua lembaga atau instansi pemerintahan adalah munculnya keluhan dan ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan kepada masyarakat yang tidak maksimal seperti yang dikemukakan oleh Menteri Perindustrian Fahmi Idris bahwa "kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) masih memprihatinkan, masih buruknya kinerja PNS diketahui dari masih tingginya persentase keterlambatan masuk kerja, pelaksanaan tugas yang tidak sesuai standar, dan camat sendiri masih kurang konsisten dengan waktu."

Masih buruknya kinerja birokrasi ini juga tercermin dari ungkapan seorang pejabat di DPRD Kabten Halut yang mendesak Bupati mengganti Camat yang tidak berkompeten. Masalah aktual adalah bahwa camat tidak menjalankan fungsi manajerialnya secara baik. Banyak pegawai yang tidak masuk kerja, dan pendataan kecamatan kurang terakoodir dengan baik. Camat yang merupakan perpanjangan tangan dari kebijakan dan pelayanan Bupati di tingkat Kecamatan harus siap melayani masyarakat serta memahami betul kondisi daerah yang dipimpinnya. "Kalau Camat tidak berhasil memimpin masyarakatnya, tentu akan berdampak kepada citra Bupati juga" tandas pejabat tersebut. Kalau masyarakat resah dan terganggu untuk berurusan dengan pemerintah khususnya terkait administrasi, tentu pembangunan juga akan terhambat bahkan bisa menggagalkan program dan kebijakan pembangunan di kecamatan Tobelo Kabupaten Halmahera Utara.

Berdasarkan hal diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "Hubungan Kepemimpinan Camat Dengan Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Di Kecamatan Tobelo, Kabupaten Halmahera Utara)."

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan metode studi deskriptif, yaitu metode yang diarahkan untuk memecahkan masalah dengan cara memaparkan atau menggambarkan apa adanya hasil penelitian. Ketepatan penentuan metode ini didasarkan pada pendapat Winarno Surachmad (1982:139), bahwa aplikasi metode ini dimaksudkan untuk penyelidikan yang tertuju pada pemecahan masalah yang ada pada masa sekarang.

B. Tempat dan Waktu Penelitian.

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Kecamatan Tobelo Kabupaten Halmahera Utara dengan waktu penelitian 3 bulan.

C. Populasi dan Sampel.

Sebagai unit populasi dalam penelitian ini adalah Camat dan Pegawai Kecamatan Tobelo Kabupaten Halmahera Utara yang berjumlah 30 orang. Dengan melihat populasi yang ada, maka pengambilan sampel dalam penelitian ini di laksanakan mengikuti pendapat Purwanto dan Sulistyastuti (2011: 38), yakni bahwa “penelitian yang dilakukan terhadap seluruh populasi yang sering disebut dengan sensus.

D. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan instrument kuesioner yaitu berdasarkan jumlah variabel yang terstruktur pada lokasi penelitian. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagaimana dijelaskan Sugiyono, (2010: 142), yaitu:

1. Kuesioner yang dibagikan kepada responden yang diambil dari para Pegawai Kecamatan Tobelo Kabupaten Halmahera Utara; dan
2. Observasi di kantor kecamatan Kota Tobelo dengan tujuan untuk mendapatkan berbagai informasi yang relevan sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian, melalui berbagai objek alam lain yang memiliki kaitan dengan pembahasan dalam penelitian.

E. Defenisi Operasional dan Indikator Variabel

Adapun definisi operasional dari beberapa variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Efektivitas Kinerja Pegawai,** Efektivitas Kinerja Pegawai merupakan pegawai yang seluruh kegiatan kerjanya berlangsung dalam upaya mencapai hasil yang optimal. (Ranganayakulu, (2005: 75)). Variabel ini diukur dengan menggunakan indikator sebagaimana

dikatakan Pasolong (2011: 183-184) sebagai berikut:

b. Kepemimpinan Camat. Menurut Nawawi dalam Pasolong (2011:111) kepemimpinan adalah kemampuan/kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Skala pengukuran indikator fungsi kepemimpinan camat di sini mengikuti pandangan Siagian yang dikutip dalam Pasolong (2011: 117), sebagai berikut:

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana dan analisis korelasi hubungan searah.

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Teknik Analisis Regresi Linear Sederhana (Sugiono, 2004 : 204-206) untuk dapat menghitung berapa besar pengaruh variabel X (Efektivitas Kinerja Pegawai) terhadap variabel Y (Kepemimpinan Camat). Analisis regresi linear sederhana dapat dihitung dengan menggunakan rumus: $Y = a + bX$

sementara besarnya a dan b dapat dihitung dengan rumus :

$$b = \frac{n \sum XY - \left(\sum X \right) \left(\sum Y \right)}{n \sum X^2 - \left(\sum X \right)^2}$$

$$a = \bar{Y} - b\bar{X} \text{ dimana: } \bar{Y} = \frac{\sum Y}{n} \text{ dan } \bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

2. Analisis Korelasi Hubungan Searah

Menurut Purwanto dan Sulistyastuti, (2011: 186), hubungan searah adalah hubungan yang terjadi apabila X meningkat maka Y juga akan meningkat. Atau dengan kata lain hubungan searah adalah $r > 0$.

Untuk itu penulis menggunakan teknik Analisis Koefisien Korelasi (Wardiyanta, 2006 : 45) untuk dapat menghitung seberapa kuat hubungan antara variabel X dan variabel Y. Analisis koefisien korelasi dapat ditung dengan menggunakan rumus koefisien korelasi linear sederhana Pearson (X dan Y) adalah:

$$r = \frac{n \sum XY - \left(\sum X \right) \left(\sum Y \right)}{\sqrt{\left\{ n \sum X^2 - \left(\sum X \right)^2 \right\} \left\{ n \sum Y^2 - \left(\sum Y \right)^2 \right\}}}$$

1) Korelasi

Pembahasan ini akan dilakukan dengan melakukan analisis korelasi

atau hubungan antara variabel Kepemimpinan Camat (X) dan variabel Kinerja Pegawai (Y). analisis ini dimulai dengan membuat tabulasi data sebagaimana tampak dalam tabel berikut ini:

Menurut Sugiyono (2000), nilai $r = 0,661$ menyatakan bahwa hubungan antara Variabel Dependen (Variabel Terikat) Y, yaitu: Efektivitas Kinerja Pegawai dan Variabel Independen (variabel bebas) X, yaitu: Fungsi Kepemimpinan Camat **kuat**.

2) Uji Signifikansi (Kemaknaan)

Signifikansi (kemaknaan) nilai r (keeratn hubungan antara X dan Y) diuji dengan statistik uji t dengan rumus:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,661 \sqrt{18}}{\sqrt{1-(0,661)^2}} = \frac{2,805}{0,750} = 3,74$$

$$t_{table} = t_{(\alpha, db)} = t_{(0,01, 18)} = 2,55$$

Karena nilai $t = 3,74 > t_{table} = 2,55$ maka tolak $H_0 : \rho = 0$. Ini berarti bahwa terdapat **korelasi yang sangat kuat dan signifikan** antara Variabel Dependen (Variabel Terikat) Y, yaitu: Efektivitas Kinerja Pegawai dan Variabel Independen (variabel bebas) X, yaitu: Fungsi Kepemimpinan Camat pada $\alpha = 0,01 = 13,949$. Nilai Sig. menyatakan nilai signifikansi (kemaknaan) koefisien regresi β ($p = .002$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisa Data

1. Kepemimpinan Camat Tobelo, Kabupaten Halut

Kepemimpinan adalah kemampuan/kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Skala pengukuran indikator kepemimpinan camat di sini mengikuti pandangan Siagian yang dikutip dalam Pasolong (2011: 117), yakni: Pemimpin sebagai penentu arah; Pemimpin sebagai wakil dan juru bicara organisasi; Pemimpin sebagai komunikator yang efektif; Pemimpin sebagai mediator; dan Pemimpin selaku integrator.

Rata-rata responden menyatakan bahwa sangat setuju dan setuju dengan kepemimpinan camat yang ideal seperti itu. Yang patut disayangkan adalah bahwa fakta menunjukkan bahwa camat di Kecamatan Tobelo hanyalah pelaksana tugas atau pelaksana jabatan yang menjalankan tugasnya berdasarkan tuga yang diberikan kepadanya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan camat di kecamatan Tobelo cukup memberikan

kontribusi bagi kinerja dan kerja karyawan atau pegawai yang bekerja di kantor kecamatan Tobelo. Oleh karena itu dengan kinerja kepemimpinan camat yang baik maka dipastikan seluruh pegawai juga akan bekerja dengan baik.

2. Efektivitas Kinerja pegawai di Kantor Camat Tobelo Kabupaten Halmahera Utara

Efektivitas Kinerja Pegawai merupakan upaya untuk mencapai hasil yang optimal dari pegawai dalam seluruh kegiatan kerjanya. (Ranganayakulu, (2005: 75)).

Sebagai faktor yang dipengaruhi dalam penelitian ini, peneliti menemukan bahwa kinerja para pegawai di kantor camat Tobelo sangat dipengaruhi oleh pimpinannya yang dalam hal ini adalah Camat. Camat bagi mereka adalah teladan yang bisa memberikan kontribusi perubahan kinerja bagi seluruh pegawai. dalam hal kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa dan kejujuran, sebagian besar dipengaruhi oleh faktor pemimpin. Ada kualitas pribadi yang bisa digunakan sebagai tolak ukur, namun kebanyakan pegawai biasanya di lingkungan birokrasi, selalu bekerja di bawah pengaruh bear pemimpinnya.

Oleh karena itu kinerja berkembang dalam diri pegawai jika pemimpin yakni camat bisa menjadi teladan kinerja yang baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar, bahkan semua pegawai menyatakan bahwa setuju terhadap faktor kinerja yang didukung oleh peran Kepemimpinan Camat.

3. Hubungan antara kepemimpinan camat terhadap efektivitas kinerja pegawai di Kantor Camat Tobelo Kabupaten Halmahera Utara

Camat sebagai pemimpin adalah sebuah tanggungjawab. Jika camat menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan baik, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai kantor camat pada umumnya, sebaliknya jika camat kurang menampilkan kinerja yang baik dalam hal menjalankan fungsi kepemimpinannya, maka akan memberikan dampak negatif bagi kinerja pegawai di kantor camat. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dan juga hasil analisis statistik yang dilakukan terhadap kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh kepemimpinan camat di kecamatan Tobelo. Berdasarkan hasil itu, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan camat sangat memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja pegawai di

kantor camat Tobelo Kabupaten Halmahera Utara.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Antara Kepemimpinan camat dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Tobelo Kabupaten Halmahera Utara, terdapat hubungan yang signifikan.
2. Kepemimpinan Camat sangat berkontribusi terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Tobelo.

B. Saran

Adapun saran yang dapat disampaikan dalam hubungannya dengan hasil penelitian ini adalah bahwa

1. Untuk camat yang bekerja sebagai wakil pemerintah di tingkat kecamatan supaya dapat meningkatkan efektivitas kerjanya dengan baik supaya jangan sampai terjadi seperti saat ini dimana kecamatan Tobelo akhirnya dipimpin oleh seorang pelaksana tugas camat dan bukannya camat defenitif.
2. Untuk para pegawai kecamatan agar supaya berusaha melaksanakan tugasnya tanpa terpergantung dari apa yang dilakukan pemimpin jika yang dilakukan itu adalah hal yang

baik maka diikuti, namun jika yang dilakukan adalah hal yang tidak baik maka jangan diikuti karena pegawai pun juga adalah wakil pemerintah yang menjalankan tugas melayani masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Barantas, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, (Indeks, Jakarta, 2009).
....., *Dasar-dasar Manajemen*, (AlfaBeta, Bandung, 2009).
Dutt, Rajul, (2005), *Krishna's Industrial Economics & Principles of Management* (New Delhi. Krishna Prakashan Media).
Effendi, Sofyan, (1995). *Pelayanan Publik, Pemerataan dan Administrasi Negara Baru*, (Jurnal Prisma No. 12, Jakarta: LP3ES).
Hasibuan, Melayu (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara Jakarta.
Kambey, Daniel C (2003), *Landasan Teori Administrasi dan Manajemen*, Triganesha Nusantara Manado.
Musakabe, Herman, *Roh Kepemimpinan Sejati*, (Citra Insan Pembaharu, Jakarta, 2004).
Pasolang, Harbani (2011), *Teori Administrasi Publik*, (Bandung: Alfabeta).

- Poerwadarminta, W.J.S. (1983). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. (Penerbit Balai Pustaka. Jakarta).
- Purwanto dan Sulistyastuti (2011), *Metode Penelitian Kuantitatif untuk administrasi publik dan masalah-masalah sosial*, (Yogyakarta: Gava Media).
- Rahmadi, Takdir, *Mediasi Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011).
- Ranganayakulu, K.C.S. (2005), *Organisational Behaviour*, (New Delhi: Atlantic Publishers & Dist.).
- Salusu, J. (1996), *Pengambilan Keputusan Strategik: Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit*, (Jakarta: Gramedia).
- Sarman dan Mohammad Taufik Makarao, *Hukum Pemerintahan Daerah Di Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011).
- Suryadi Prawirosentono (1990), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Menuju Organisasi Kompetitif dalam Perdagangan Bebas Dunia*, (Yogyakarta: BPFE).
- Simamora, Hendry (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:, STIE YKPN).
- Sugiono, (2004), “*Metode Penelitian Bisnis*”. Cetakan keenam. (Bandung: CV. Alfa Beta).
- Sulistiyani, Ambar Teguh, *Kepemimpinan Profesional, Pendekatan Leadership Games*, (Gava Media, Yogyakarta, 2008).
- Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.
- Winarno Surachmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah: Dasar, Metode, Teknik*, (Bandung: Tarsito, 1982).