

PENGARUH KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT CURUP KABUPATEN REJANG LEBONG

Oleh:

Sudriyanti Putri ⁽¹⁾ Shely Adelia ⁽²⁾

Email : iin3_sulani@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan camat terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Curup Kabupaten Rejang Lebong. Hipotesis penelitian ini adalah “kepemimpinan camat berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Curup Kabupaten Rejang Lebong.”. Populasi dalam penelitian ini, yaitu pegawai pada Kantor Camat Curup Kabupaten Rejang Lebong yang berjumlah 22 orang, adapun sampel penelitian berjumlah 19 orang dengan derajat kepercayaan sebesar 5% sesuai dengan tabel perhitungan Isaac dan Michael. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan tiga tahapan yaitu; a) uji normalitas data; b) analisis statistik deskriptif; dan c) uji pengaruh. Berdasarkan hasil analisis SPSS diketahui bahwa; (1) Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Curup Kabupaten Rejang Lebong. Hal ini dilihat dari nilai korelasi yang diperoleh antara Variabel Kepemimpinan (X) dan Variabel Efektivitas Kerja (Y) adalah sebesar 71,498. Hasil pengujian menunjukkan *p-value (Sig.)* sebesar 0,000. Karena *p-value (Sig.)* < 5% maka H_0 ditolak. Artinya, dengan kepercayaan 95%, dapat dinyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Variabel Kepemimpinan (X) dan Variabel Efektivitas Kerja (Y). (2) Untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Curup Kabupaten Rejang Lebong, maka perlu dilakukan manipulasi berupa peningkatan kepemimpinan oleh Camat Curup Kabupaten Rejang Lebong.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Camat dan Efektivitas Kerja Pegawai*

¹ Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Bengkulu

² Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Bengkulu

A. PENDAHULUAN

Seiring dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi serta tuntutan arus globalisasi, maka dituntut pula adanya sumber daya aparatur yang kapabel (*capable*), yakni aparatur yang dapat bekerja secara efisien, efektif, produktif, dan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tidak kadaluwarsa yang pada akhirnya mampu menampilkan kinerja yang memuaskan.

Namun dilema yang sering terjadi pada birokrasi pemerintah saat ini adalah adanya tanggapan masyarakat terhadap kinerja aparatur yang belum menunjukkan kapabilitas dan tidak profesional dalam menjalankan tugasnya. Hal ini dapat dilihat melalui berbagai penyimpangan yang terjadi dalam birokrasi yang semakin buruk serta berakibat pada tingkat kepercayaan (*trust*) masyarakat terhadap birokrasi menurun.

Demikian pula halnya yang terjadi di Kantor Camat Curup Kabupaten Rejang Lebong berdasarkan observasi awal penulis di lapangan ternyata masih banyak para pegawai yang menunjukkan indisiplinernya. Disamping itu, kendala yang dihadapi oleh pemerintah kecamatan dalam rangka peningkatan kinerja aparatur saat ini adalah disebabkan inovasi dan kreativitas aparat birokrasi masih relatif rendah. Hal ini dapat dilihat dari kondisi riil yang ada yakni manakala pimpinan melakukan tugas (Dinas) luar, maka ada anggapan bahwa tugas dan tanggungjawab yang ada dapat ditunda pelaksanaannya atau dengan kata lain selalu menunggu pimpinan kembali untuk meminta petunjuk dan pengarahannya. Dengan kondisi demikian maka proses pengurusan yang ada di birokrasi akan berjalan tidak sebagaimana mestinya.

Kendala yang perlu mendapat perhatian untuk menghadapi isu yang berkembang di atas serta untuk mewujudkan kualitas kerja pegawai yang baik setidaknya-tidaknya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mempengaruhinya, antara lain adalah faktor kepemimpinan, budaya yang berkembang di dalam organisasi, serta struktur maupun mekanisme kerja yang ada di dalam organisasi tersebut.

Seorang pemimpin di dalam organisasi formal disamping harus dipatuhi oleh bawahannya ia juga harus memiliki prestasi lebih agar dapat memperkuat kepatuhan bawahan terhadap dirinya. Potensi lebih ini dapat berupa kewibawaan pribadi maupun berupa kelebihan pengetahuan atau

kecakapan terutama yang menyangkut bidang tugasnya, kemampuan ini sering disebut *managerial skill*. Penerapan kekuasaan, kewibawaan, dan *managerial skill* akan terlihat dari gaya ataupun perilaku kepemimpinan yang dirasakan oleh bawahannya.

Bertitik tolak dari latar belakang tersebut di atas, betapa penting dan *urgennya* faktor kepemimpinan dapat memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap efektivitas kerja yang telah dicapai oleh aparatur di dalam organisasi, disamping itu pula mengisyaratkan bahwa kinerja aparatur merupakan sebuah kondisi yang dipengaruhi oleh faktor – faktor kepemimpinan yang ada dalam organisasi. Hal tersebut mendorong penulis untuk melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan camat terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Curup Kabupaten Rejang Lebong.

B. LANDASAN TEORI

Kepemimpinan

Pada dasarnya kegiatan manusia secara bersama-sama membutuhkan pemimpin. Keberhasilan dan kegagalan sebuah organisasi dalam menjalankan misinya sangat tergantung kepada tanggung-jawab dari seorang pemimpin. Untuk itu kepemimpinan dapat diartikan sebagai sebuah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar diarahkan mencapai suatu tujuan organisasi Terry (dalam Thoha, 2001 : 227). Lebih lanjut Thoha (1993 : 2) mengemukakan bahwa seorang pemimpin apapun wujudnya, dimanapun letaknya akan selalu mempunyai beban untuk mempertanggung jawabkan kepemimpinannya.

Menurut Robins (2002 : 24) ada empat pendekatan terhadap teori kepemimpinan, diantaranya yaitu: (1) Teori Atribusi Kepemimpinan; (2) Teori Kepemimpinan Karismatik; (3) Teori Kepemimpinan *Visioner*; dan (4) Teori Kepemimpinan Transformasional versus Kepemimpinan Transaksional.

Menurut teori atribusi kepemimpinan dikatakan bahwa kepemimpinan semata-mata suatu atribusi yang dibuat seseorang bagi individu-individu lain. Sedangkan di dalam teori kepemimpinan karismatik, para pengikut membuat atribusi dari kemampuan kepemimpinan yang heroik atau luar biasa bila mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu. Selanjutnya dalam teori kepemimpinan *visioner*, pemimpin berkemampuan untuk menciptakan dan

mengartikulasikan suatu visi yang atraktif, terpecah, realistis tentang masa depan suatu organisasi atau unit organisasi. Dalam kepemimpinan Transaksional, pemimpin yang memandu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan aturan tugas, sedangkan dalam pemimpin transformasional, pemimpin memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan, dan yang memiliki karisma.

Kemudian terkait dengan sifat kepemimpinan yang sukses dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Watak dan kepribadian yang terpuji seorang pemimpin harus mempunyai watak dan kepribadian yang terpuji, agar para bawahan maupun orang yang berada di luar organisasi memercayainya.
2. Keinginan melayani bawahan seorang pemimpin harus percaya pada bawahan. Pemimpin harus mendengarkan pendapat bawahan dan mempunyai keinginan untuk membantu bawahan menimbulkan dan mengembangkan keterampilan yang dimiliki mereka agar karir mereka meningkat.
3. Memahami kondisi lingkungan seorang pemimpin tidak hanya menyadari tentang apa yang sedang terjadi di sekitarnya, tetapi juga dituntut untuk memiliki pengertian yang memadai sehingga dapat mengevaluasi perbedaan kondisi organisasi dan para bawahannya.
4. Intelegensi yang tinggi seorang pemimpin dituntut untuk mempunyai kemampuan berpikir pada taraf yang tinggi guna menganalisis problem dengan efektif, belajar dengan cepat dan memiliki minat yang tinggi untuk mendalami dan menggali ilmu.
5. Berorientasi ke depan seorang pemimpin harus memiliki intuisi, kemampuan memprediksi dan visi sehingga dapat mengetahui sejak awal tentang kemungkinan-kemungkinan apa yang dapat mempengaruhi organisasi yang dikelolanya.
6. Sikap terbuka dan lugas pemimpin harus sanggup mempertimbangkan fakta-fakta dan inovasi yang baru yang dipandang mampu memberi nilai guna yang efisien dan efektif

bagi organisasi. Lugas dalam arti bersifat apa adanya namun konsisten pendiriannya.

Efektivitas Kerja Pegawai

Konsep efektivitas menurut Chester I. Barnard (dalam Gibson dkk., 1991 : 27) adalah pencapaian sasaran yang disepakati atas usaha bersama dan tingkat pencapaian sasaran itu menunjukkan tingkat efektivitasnya. Selanjutnya Efektivitas menurut H. Emerson dalam Handayani (1989 : 16) adalah sebagai berikut :

“Pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Bila sasaran atau tujuan tercapai sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya maka dikatakan efektif, sedangkan jika sasaran atau tujuan tidak selesai sesuai waktu yang ditentukan maka dikatakan tidak efektif.”

Steers dalam Indrawijaya, (1996 : 228) mengembangkan model suatu proses untuk menilai efektivitas suatu organisasi yang mencakup tiga sudut pandang, yaitu :

“Unsur atau dimensi pertama adalah optimalisasi tujuan yang akan dicapai yaitu apabila beberapa bagian dari tujuan mendapat perhatian dan alokasi sumber daya dana yang lebih besar. Yang kedua ialah yang berkaitan dengan interaksi antara organisasi dengan keadaan di sekelilingnya. Ketiga ialah penekanan pada aspek perilaku yang lebih memusatkan perhatian pada pentingnya peranan manusia dalam proses pencapaian tujuan organisasi dan dalam efektivitas suatu organisasi.”

Pelaksanaan tugas pegawai suatu organisasi dipengaruhi oleh faktor – faktor yang menentukan efektivitas atau inefektivitas organisasi tersebut. Sementara itu, terdapat tolak ukur efektivitas kerja pegawai menurut Steers (1995 : 32) yaitu :

1. Kuantitas Hasil Kerja (*Quantity Of Work*).
2. Ketergantungan (*Dependability*).
3. Kualitas Hasil Kerja (*Quality Of Work*).
4. Pengetahuan Tentang Pekerjaan (*Knowledge Of Work*).
5. Kerjasama (*Cooperation*).
6. Inisiatif (*Initiative*).
7. Adaptasi (*Adaptability*).

8. Pengambilan Keputusan (*Judgement*).
9. Kehadiran (*Absentance*).
10. Kesehatan (*Health*).

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Seperti apa yang telah dikemukakan di atas bahwa salah satu fungsi pemimpin didalam organisasi adalah memandu, menuntun, membimbing atau membangun motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervisi/pengawasan yang efisien serta membawa para pengikut kepada sasaran yang akan dituju (Kartono, 2002:81). Untuk dapat menciptakan efektivitas kerja yang baik sebagaimana yang diharapkan maka pemimpin harus pandai memainkan perannya sebagai katalisator di dalam organisasi, sehingga dengan sendirinya tercipta suasana kerja yang baik. Hal ini mengingat bahwa pemimpin dapat mengubah budaya atau struktur organisasi agar lebih konsisten dengan strategi-strategi

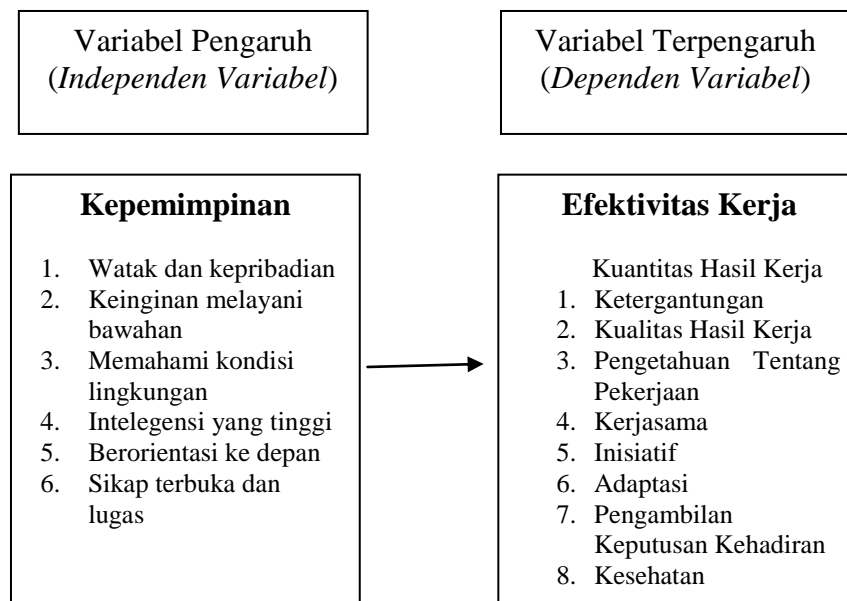
menajemen untuk mencapai sasaran organisasi. Jadi pada perinsipnya pemimpin dapat menyadarkan meminimalkan kesenjangan yang terjadi di dalam organisasi sehingga suasana kerja dapat tercipta dengan baik.

Hipotesis

Berdasarkan proposisi yang di atas maka penulis mengajukan hipotesis tentang keterkaitan antara variabel-variabel penelitian. Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap permasalahan yang akan diteliti, dan selanjutnya diuji kebenarannya berdasarkan hasil pengolahan data. Adapun hipotesis sementara di dalam masalah penelitian ini adalah : “*Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Curup Kabupaten Rejang Lebong*”.

Untuk itu kerangka model yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 1
Hipotesis Penelitian



C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survai yakni suatu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Singarimbun, 1995 : 3). Teknik pengumpulan data yang dipergunakan guna

memperoleh informasi dalam penelitian ini di antaranya yakni kuesioner (angket), dan observasi.

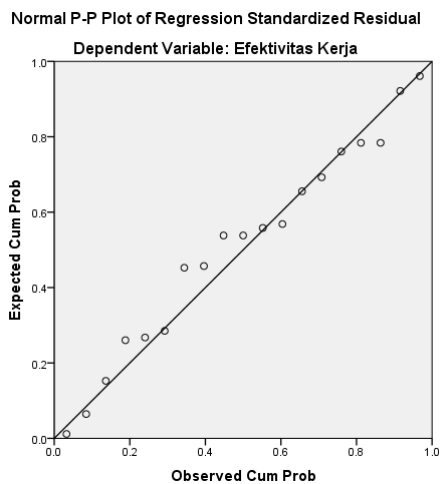
Populasi Dalam penelitian ini, yaitu pegawai pada Kantor Camat Curup Kabupaten Rejang Lebong yang berjumlah 20 orang, adapun sampel penelitian berjumlah 19 orang dengan derajat kepercayaan sebesar 5% sesuai dengan tabel

perhitungan Isaac dan Michael. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan tiga tahapan yaitu; a) uji normalitas data; b) analisis statistic deskriptif; dan c) uji pengaruh.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Normalitas Data

Setelah dilakukan uji normalitas data, maka ditemukan sebaran data dari 19 sampel digambarkan sebagai berikut:



Gambar di atas menunjukkan sebaran data membentuk garis linier. Hal ini menunjukkan normalitas data yang didapatkan dari hasil angket terhadap 19 responden. Normalitas data tersebut menjadi landasan asumsi bahwa proses penelitian dilakukan secara benar, hasil penelitian dilakukan secara benar dan interpretasi dilakukan secara tepat.

2. Analisis Statistik Deskriptif

Terkait dengan hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1 Statistik Deskriptif

		Statistics	
		Efektivitas Kerja	Kepemimpinan
N	Valid	19	19
	Missing	0	0
Mean		61.2632	75.1579
Median		65.0000	82.0000
Mode		65.00	82.00
Std. Deviation		10.88752	15.69240
Skewness		-1.079	-1.502
Std. Error of Skewness		.524	.524
Kurtosis		.938	1.240
Std. Error of Kurtosis		1.014	1.014
Minimum		35.00	40.00
Maximum		75.00	91.00
Sum		1164.00	1428.00
Percentiles	25	55.0000	70.0000
	50	65.0000	82.0000
	75	67.0000	83.0000

Berdasarkan tabel analisis statistic deskriptif di atas, dapat di lihat bahwa nilai mean, median, model, didapatkan dari hasil angket terhadap 19 responden pada variabel evektivitas kerja dan kepemimpinan masuk dalam kategori **baik**.

3. Uji Pengaruh

1. Korelasi Product Moment

Untuk mengetahui pengaruh linear Variabel kepemimpinan (X) terhadap Variabel efektivitas kerja pegawai (Y) dilakukan uji Korelasi r Pearson dengan bantuan Program SPSS 22 hasilnya seperti dirangkum dalam tabel di bawah ini :

Tabel 2. Korelasi Product Moment

Correlations			
		Efektivitas Kerja	Kepemimpinan
Pearson Correlation	Efektivitas Kerja	1.000	.899
	Kepemimpinan	.899	1.000
Sig. (1-tailed)	Efektivitas Kerja	.	.000
	Kepemimpinan	.000	.
N	Efektivitas Kerja	19	19
	Kepemimpinan	19	19

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat. Nilai korelasi yang diperoleh antara Variabel Kepemimpinan (X) dan Variabel Efektivitas Kerja (Y) adalah sebesar 0,899. Hasil pengujian menunjukkan p -value ($Sig.$) sebesar 0,000. Karena p -value ($Sig.$) $<$ 5% maka H_0 ditolak. Artinya, dengan kepercayaan 95% dapat dinyatakan bahwa

ada hubungan yang signifikan antara Variabel Kepemimpinan (X) dan Variabel Efektivitas Kerja (Y). Berdasarkan hasil yang diperoleh diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Variabel Kepemimpinan (X) dan Variabel Efektivitas Kerja (Y). Besarnya nilai korelasi (R) X dengan Y dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 3. Rangkuman Korelasi Variabel X dengan Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.899 ^a	.808	.797	4.91018

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Berdasarkan data table di atas menunjukkan bahwa R yang merupakan hubungan antara X terhadap Y adalah sebesar 0,899 sedangkan R^2 sebesar 0,808 menunjukkan Koefisien Determinasi, yakni prosentase yang menyumbang pengaruh variabel X terhadap Y sebesar 89,9 %, menunjukkan koefisien korelasi positif dan signifikan, sedangkan sisanya sebesar 10,1 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Artinya Terdapat hubungan yang erat antara Kepemimpinan (X) dengan Efektivitas Kerja (Variabel Y) yakni sebesar 0,899.

2. Uji T

Untuk menguji korelasi variabel X dan variabel Y atau harga r apakah terdapat keeratan pengaruh secara significant atau tidak, dilakukan dengan pengujian t.

Adapun untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan uji F yang hasilnya ditunjukkan oleh Tabel Anova berikut :

Tabel 4. Tabel Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1723.816	1	1723.816	71.498	.000 ^b
	Residual	409.868	17	24.110		
	Total	2133.684	18			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Tabel diatas menunjukkan bahwa F_{hitung} adalah sebesar 71,498 dengan p -value ($Sig.$) sebesar 0,000. Karena nilai p -value lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan Variabel Kepemimpinan (X) dengan Efektivitas Kerja (Y).

Untuk mengetahui persamaan regresi variabel X terhadap Y dilakukan uji-t. Output SPSS versi 22.0 dapat dilihat seperti dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 5. Persamaan Regresi X terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.393	5.656		2.545	.021
Kepemimpinan	.624	.074	.899	8.456	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Tabel di atas menunjukkan hasil pendugaan koefisien regresi dan pengujian secara parsial dengan uji-t. Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa :

- Koefisien Regresi untuk Kepemimpinan (X) adalah sebesar 0,624 dengan t_{hitung} sebesar 8,456 dan p-value sebesar 0,00. Karena dan p-value sebesar 0,00. Karena p-value sebesar $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya, terdapat hubungan regresi kausal/fungsional yang signifikan dari Variabel Kepemimpinan (X) terhadap Variabel Efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Curup Kabupaten Rejang Lebong (Y).
- Koefisien Konstanta sebesar 14,393 Berdasarkan uji t tersebut, di dapat rumusan hasil regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX, \text{ dengan nilai:}$$

$$Y = 14,393 + 0,624 X,$$

Hasil regresi tersebut mencerminkan peningkatan variable Efektivitas Pegawai sebesar satu satuan, jika variabel kepemimpinan (0,624X ditambah dengan peubah sebesar 14,393satuan). Dengan demikian, implikasinya Efektivitas Kerja Pegawai akan diperoleh jika variabel Kepemimpinan (X) dimanipulasi sebanyak dua kali lipat konstanta.

F. Penutup

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Curup. Hal ini dilihat dari nilai korelasi yang diperoleh antara Variabel Kepemimpinan (X) dan Variabel Efektivitas Kerja (Y) adalah sebesar 71,498. Hasil pengujian

menunjukkan *p-value (Sig.)* sebesar 0,000. Karena *p-value (Sig.)* $< 5\%$ maka H_0 ditolak. Artinya, dengan kepercayaan 95%, dapat dinyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Variabel Kepemimpinan (X) dan Variabel Efektivitas Kerja (Y).

- Untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Curup, maka perlu dilakukan manipulasi berupa peningkatan kepemimpinan Camat Curup Kabupaten Rejang Lebong.

DAFTAR PUSTAKA

- Steers, M. Richard, 1995, *Efektivitas Organisasi*, Erlangga, Jakarta.
- Handyaningrat, Suwarno, 1989, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Gunung Agung, Jakarta
- Indrawijaya, Adam, 1996, *Perubahan dan Pengembangan Organisasi*, Sinar Baru, Bandung.
- Gibson, dkk, 1991, *Organisasi Dan Manajemen*, Erlangga, Jakarta.
- Kartono, Kartini, 2002, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Thoha, Miftah, 1993, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- _____, 2001, *Prilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen, 1989, *Prilaku Organisasi, Jilid 1 terjemahan*, Arcan, Jakarta`