

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT GANDUS KOTA PALEMBANG

Yuliana
Universitas Sjahkhyakirti
yulianaplg619@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor camat Gandus kota Palembang. Desain penelitian ini menggunakan penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampelnya penelitian berjumlah 40 orang pegawai di Kantor Camat Gandus Kota Palembang. Statistik pengujian terhadap hipotesis menggunakan analisis Regresi Linear Sederhana dengan bantuan program statistik SPSS 22. Dari penelitian ini didapatkan hasil antara variabel kepemimpinan dengan variabel kinerja pegawai didapatkan (r) sebesar 0,493. Hal ini diartikan bahwa kedua variabel memiliki derajat hubungan yang sedang, atau dengan kata lain variabel kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 49,3% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari penelitian ini. Dengan arah hubungan antar kedua variabel adalah positif artinya semakin baik kepemimpinan dalam suatu organisasi akan semakin baik pula kinerja pegawai. Sementara nilai t sebesar 6.075 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti adanya pengaruh yang signifikan antara variabel (X) kepemimpinan terhadap variabel (Y) kinerja pegawai. Simpulan, adanya pengaruh kepemimpinan terhadap pegawai di kantor camat Gandus Kota Palembang

Kata kunci: Pengaruh, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai, Kuantitatif

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of leadership on employee performance at the Gandus sub-district office in Palembang. This research design uses field research with a quantitative approach with a total sample of 40 employees at the Gandus Sub-District Office, Palembang City. The statistical test of the hypothesis uses Simple Linear Regression analysis with the help of the SPSS 22 statistical program. From this research, the results between the leadership variable and the employee performance variable are obtained (r) of 0.493. This means that the two variables have a moderate degree of relationship, or in other words, the leadership variable has an influence of 49.3% on employee performance. While the rest is influenced by other factors outside of this study. The direction of the relationship between the two variables is positive, it means that the better the leadership in an organization, the better the employee's performance. While the t value is 6.075 with a significance value of $0.000 < 0.05$, which means that there is a significant influence between the variable (X) leadership on the variable (Y) employee performance. In conclusion, there is an influence of leadership on employees at the Gandus sub-district office, Palembang City

Keywords: Influence, Leadership, Employee Performance, Quantitative

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam setiap organisasi pemerintahan merupakan penentu yang sangat penting bagi berjalannya kegiatan dalam organisasi. Keberhasilan dan kinerja pegawai banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya. Kedudukan sumber daya manusia saat ini merupakan alat sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya aktivitas dalam suatu organisasi (Fahlevi, 2022).

Kebijakan otonomi daerah dalam undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, secara eksplisit memberikan otonomi yang luas kepada pemerintah daerah untuk mengurus dan mengelola berbagai kepentingan dan kesejahteraan masyarakat daerah. Implementasi kebijakan otonomi daerah telah mendorong terjadinya perubahan, baik secara struktural, fungsional maupun kultural dalam tatanan penyelenggaraan pemerintahan daerah. Salah satu perubahan tersebut yaitu menyangkut kedudukan, tugas pokok dan fungsi kecamatan yang sebelumnya merupakan perangkat daerah, sebagai perangkat daerah, camat dalam menjalankan tugasnya mendapat kewenangan dan bertanggung jawab kepada walikota melalui sekretariat daerah, pengatur penyelenggara kecamatan baik dari sisi pembentukan, kedudukan, tugas dan fungsinya secara legalistik diatur oleh peraturan pemerintah (R. Indonesia, 2004).

Sebagai perangkat daerah, Camat memiliki kewenangan dalam hal urusan pelayanan masyarakat juga akan mengemban penyelenggaraan tugas-tugas umum pemerintah. Sesuai Pasal 15 PP No.19 Tahun 2008, Camat menyelenggarakan tugas umum dan fungsi pemerintah yang meliputi: Mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat; Mengoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum; Mengoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan; Mengoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum; Mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat, kecamatan; Membina penyelenggaraan pemerintahan di kelurahan; Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan atau yang belum dapat dilaksanakan kelurahan (P. R. Indonesia, 2008)

Selain tugas sebagaimana diatas Camat melaksanakan kewenangan pemerintah yang dilimpahkan oleh walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah, yang meliputi aspek: Perizinan; Rekomendasi; Koordinasi; Pembinaan; Pengawasan; Fasilitas; Penetapan; Penyelenggaraan dan Kewenangan lain yang dilimpahkan (Ali, 2017). Menurut Bambang, (2011), Pada sebuah organisasi 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.

Camat dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh perangkat kecamatan dan bertanggung jawab kepada walikota/pemerintah daerah melalui sekretariat daerah kabupaten/kota. Pertanggung jawaban administratif yang berarti camat merupakan bawahan langsung sekretaris daerah, karena secara struktur camat berada langsung dibawah pemerintah daerah/walikota. Camat juga berperan sebagai kepala wilayah, akan tetapi tidak memiliki daerah dalam arti daerah kewenangan, karena melaksanakan tugas pemerintahan di wilayah kecamatan, khususnya tugas-tugas atributif dalam bidang koordinasi pemerintahan terhadap seluruh instansi pemerintahan di wilayah kecamatan. Seorang pemimpin harus bisa menjadi contoh teladan yang baik bagi pegawainya dalam

pelaksanaan pekerjaan, karena segala tindakan, perilaku, dan kebijakan dari pemimpin sangat mempengaruhi kinerja pegawainya. Kinerja adalah prestasi yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut (Windaryadi, 2019), satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi adalah kepemimpinan atau pemimpin. Fungsi pemimpin adalah untuk memandu, menuntun, membimbing, mengarahkan dan membangun motivasi-motivasi kerja, menjalin komunikasi yang baik dalam membarikan pengawasan yang efisien dan membawa bawahannya kepada sasaran yang ingin dituju dengan kriteria dan waktu yang telah ditetapkan.

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

Di setiap organisasi pasti ada pemimpin dan dipimpin. Pemimpin harus berhubungan baik dengan siapa saja yang dipimpinnya. Pemimpin harus mengenal dan mengetahui orang-orang yang ia pimpin dalam suatu organisasi. Pemimpin pun bertanggung jawab akan semua hal yang menyangkut organisasi yang ia jalankan. Organisasi akan berjalan dengan baik, ketika peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi itu dijalankan dengan sebaik-baiknya dan penuh dengan tanggung jawab, namun sebaliknya, jika peran kepemimpinan tidak dilaksanakan sesuai dengan aturan main yang ada maka akan timbul berbagai persoalan yang dapat menghambat atau mempengaruhi kinerja orang-orang yang dipimpinnya.

Pemimpin tidak hanya mampu memberikan perintah, memberikan instruksi, memberikan hukuman, memberikan hadiah, mengancam, mengarahkan tetapi lebih jauh dari itu perannya sebagai pemimpin akan membawa dampak positif bagi yang dipimpin ataupun lingkungannya. Salah satu indikator bahwa seorang pemimpin dapat memberikan dampak yang positif bagi yang lain apabila keberadaannya selalu dirindukan dan dapat diandalkan. Banyak orang merasa kehilangan ketika pemimpin itu tidak berada di tengah-tengah mereka.

Untuk menjadi pemimpin, siapapun bisa. Namun mencari pemimpin yang berkualitas itu sulit. Kenyataan saat ini berbeda dengan yang seharusnya terjadi sesuai prosedur yang ada. Kepemimpinan harus membawa pengaruh yang baik dan menghasilkan hal yang baik pula. Tapi yang nyata kepemimpinan membawa pengaruh buruk dan dampak yang kurang baik.

Kantor Camat Gandus Kota Palembang adalah suatu Instansi Pemerintahan. Kecamatan merupakan barisan terdepan dalam melaksanakan tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan yang dibantu dari pemerintah daerah atau kelurahan. Pemerintah Kecamatan Gandus, yang bekerja untuk masyarakat sudah seharusnya memberi pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Untuk mendapatkan pelayanan tersebut, pegawai kantor Camat Gandus harus efektif dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh karena itu disini dituntut kepemimpinan seorang camat dalam mengelola para bawahannya agar lebih efektif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya demi terciptanya aparatur pemerintahan yang baik.

Untuk mencapai kinerja yang baik, Camat dan pegawai harus saling bekerjasama dimana mereka haruslah menyadari tugas dan tanggung jawabnya masing-masing demi kemajuan bersama. Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa administrasi kecamatan

kurang lengkap, serta dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat terkesan lamban dan berbelit-belit. Hal ini mendorong penulis untuk mengkaji dan meneliti masalah kepemimpinan camat yang dikaitkan dengan kinerja pegawai, maka peneliti mendefinisikan permasalahan yang ada yaitu: apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor camat Gandus kota Palembang?

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan penulis ini dengan menggunakan metode “Kuisisioner” sebagai populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Kantor Camat Gandus Kota Palembang. Pendekatan yang digunakan yakni “One Shot Model” merupakan pendekatan yang menggunakan satu pengumpulan data pada suatu saat. Dalam penelitian ini informan yang peneliti maksud adalah para aktor yang terlibat terhadap Pengaruh kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang yang terdiri Camat, PNS dan Non PNS yang berjumlah 40 orang.

Tabel 1 Informan Penelitian

No	Pegawai	Jumlah
1	PNS	25
2	Non PNS	15
	Jumlah	40

Sumber : Kecamatan Gandus Kota Palembang data tahun 2021

Penelitian ini menggunakan teknik kuesioner / angket , dokumentasi dan studi kepustakaan dalam mengumpulkan data. Untuk menganalisis penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dan regresi linier sederhana dengan menggunakan rumus :

$$Y = a + bx + et$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Karyawan
- a : Koefisien Konstanta
- b : Koefisien Regresi Sederhana
- x : Gaya Kepemimpinan
- et : Variabel Pengganggu (*Error of Tem*)

HASIL PENELITIAN

Analisis regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Gandus Kota Palembang. Perhitungan statistik analisis regresi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS for Windows versi 22*. Hasil analisis regresi sederhana dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. 2 Arah Hubungan Variabel Penelitian

Model		Coefficients ^a		t	Sig.	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.926	4.803		1.442	.158
	kepemimpinan	1.017	.167	.702	6.075	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Dari tabel tersebut pada kolom B, tercantum nilai konstanta dan nilai koefisien regresi sederhana untuk variabel bebas. Berdasarkan nilai tersebut maka dapat ditentukan nilai regresi sederhana dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = 6,926 + 1,017X + et$$

dari persamaan tersebut, hasil persamaan regresi sederhana berarti bahwa konstanta sebesar 6,926 jika variabel kepemimpinan diasumsikan tetap, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 6,926. Nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan (X) pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 1,017, dapat diartikan bahwa jika variabel kepemimpinan meningkat 1% , maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 10,17%. Dari hasil pengujian koefisien regresi diperoleh kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Selanjutnya, Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. 3. Pengaruh Antara Variabel Penelitian

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 ^a	.493	.479	2.604

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan

Berdasarkan tabel di atas, didapat nilai koefisien (R) = 0,702 yang berarti bahwa hubungan antara kepemimpinan mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan yaitu 70,2%. Sedangkan nilai koefisien determinasi atau KP = 0,493 ($R^2 \times 100\%$) artinya variabel kepemimpinan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 49,3%. Sedangkan sisanya 50,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel bebas dalam penelitian ini. Dari tabel 1 diatas terlihat bahwa hasil pengujian variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 6,075 > t_{tabel} yaitu sebesar 1,7 dengan taraf signifikan 0,000. Taraf signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat berarti hipotesis “Kepemimpinan secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai” diterima.

Kepemimpinan memiliki peranan besar terhadap pengikutnya (bawahan) dalam mencapai tujuan bersama yang ditetapkan. Kepemimpinan merupakan kunci dalam suksesnya suatu organisasi serta manajemen. kepemimpinan juga adalah suatu entitas yang mengarahkan kerja para anggota untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang baik diyakini mampu mengikat, mengharmonisasikan, serta mendorong potensi sumber daya organisasi agar dapat bersaing secara baik.

Seberapapun besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan dapat menumbuhkan motivasi untuk mengembangkan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai. Apabila kepemimpinan diterapkan secara baik, akan menimbulkan suasana yang kondusif dan memberikan kenyamanan maka kinerja pegawai akan berkualitas baik dan begitu sebaliknya.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi sederhana didapatkan hasil kepemimpinan secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai nilai t_{hitung} sebesar $6,075 > t_{tabel}$ yaitu sebesar 1,7 dengan taraf signifikan 0,000. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wit Anggraini et al., (2021), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan $0,000 < \alpha 0,005$. Selain itu penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Nahrin et al., 2020; Sudiarhta, 2020), bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja pegawai di suatu organisasi.

Kinerja merupakan hasil dari kerja pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga merupakan fungsi dan interaksi kemampuan dan motivasi untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang memiliki tingkat kemampuan tertentu. Kinerja dapat diukur dengan kuantitas kerja, kualitas kerja, kesetiaan bekerja, kemampuan kerja dan hasil yang dicapai. (Syahputra et al., 2020). Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi, motivasi, komitmen, kepemimpinan, disiplin dan faktor lainnya dan dalam pemerintahan faktor kepemimpinan dan komitmen merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai (Sudiarhta, 2020).

Kepemimpinan berasal dari kata *pimpin* yang memuat dua hal pokok yaitu: pemimpin sebagai subjek dan yang dipimpin sebagai objek. 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 kepemimpinannya (Athar, 2020). Kepemimpinan merupakan suatu cabang ilmu administrasi yang mempunyai kegiatan mengarahkan, mempengaruhi, mengawasi orang untuk mengerjakan tugas sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan (Rahman et al., 2018).

SIMPULAN

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada adanya pengaruh yang signifikan antara variabel (X) kepemimpinan terhadap variabel (Y) kinerja pegawai. Maka hasil penelitian adalah H_0 ditolak dan H_a diterima dan mempunyai hubungan yang kuat terhadap antara variabel kepemimpinan dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Z. (2017). Peranan Kecamatan Dalam Penyelenggaraan Otonomi Daerah. *WEDANA: Jurnal Kajian Pemerintahan, Politik Dan Birokrasi*, 3(2), 361–365. <https://journal.uir.ac.id/index.php/wedana/article/view/1828>

- Athar, H. S. (2020). Dampak Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis FE. UNIAT*, 5(2). <http://eprints.unram.ac.id/id/eprint/23216>
- Bambang, I. (2011). *Manajemen Pemerintahan (Dalam Perspektif Pelayanan Publik), Edisi 2*. POLITEKNIK TRANSPORTASI DARAT INDONESIA.
- Fahlevi, A. B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Peningkatan Disiplin Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Gandus kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Administrasi Dan Sosial*, 17(1), 76–90. <http://ejournal-satyanegara.ac.id/index.php/satyanegara/article/view/28>
- Indonesia, P. R. (2008). *PP 19 Tahun 2008*. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/4831>
- Indonesia, R. (2004). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah. In *Jakarta (ID): RI*. <http://shintahappyustiari.lecture.ub.ac.id/files/2012/10/UU-32-TAHUN-2004.pdf>
- Nahrin, N., Mas'ud, M., & Sufri, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang. *Journal of Management Science (JMS)*, 1(2), 244–262. <https://doi.org/10.52103/jms.v1i2.281>
- Rahman, A., & Esterina, S. M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Snit 2018*, 1(1), 28–34. <http://seminar.bsi.ac.id/snit/index.php/snit-2018/article/view/57>
- Sudiarhta, A. H. (2020). Dampak Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 5(2), 29–40. <http://jrmb.ejournal-feuniat.net/index.php/JRMB/article/view/402>
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator Journal*, 13(1), 110–117. <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.7017>
- Windaryadi, C. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(3), 177–184. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i3.7381>
- Wit Anggraini, Y., Nugroho, P. J., & Berliani, T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah. *Equity In Education Journal*, 3(2), 60–66. <https://doi.org/10.37304/eej.v3i2.2700>