

# PENGARUH KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT WARU UTARA KOTA PALOPO

Riska Firdaus

Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Andi Djemma Palopo  
Email : [riska269@unanda.ac.id](mailto:riska269@unanda.ac.id)

## Abstrak

Kepemimpinan adalah sebuah kemampuan atau kekuatan dalam diri seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal bekerja, dimana agar tercapai target (*goal*) organisasi yang telah ditentukan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan camat terhadap kinerja pegawai kantor camat Waru Utara Kota Palopo. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan teori oleh Veithzal (2004) tentang kepemimpinan dan Fadel (2009) tentang kinerja. Dengan demikian penelitian ini hanya menggambarkan bagaimana pengaruh kepemimpinan camat terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Waru Utara Kota Palopo. Berdasarkan temuan di lapangan bahwa kepemimpinan Camat Waru Utara Kota Palopo masih kurang melakukan koordinasi terhadap bawahannya seperti halnya apabila camat ada tugas kedinasan di luar kantor, para pegawainya kurang tahu mengenai kedatangan camat kembali di kantor sehingga apabila ada masyarakat datang ingin bertemu kepada camat sering kali kecewa karena tidak berada di tempat, dan kurang dimanfaatkannya sumber daya yang ada di kantor berdasarkan letak dan fungsinya.

**Kata Kunci :** Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

## PENDAHULUAN

Indonesia merupakan suatu negara bentuk demokrasi yang dipimpin oleh presiden yang dimana setiap daerah provinsi dikepalai oleh gubernur. Provinsi-provinsi tersebut dipecah menjadi beberapa kotamadya yang dipimpin oleh walikota dan beberapa kabupaten yang dikepalai oleh seorang bupati. Kabupaten atau kotamadya terdiri dari beberapa kecamatan yang dipimpin oleh camat. Wilayah kecamatan ini dibagi menjadi beberapa kelurahan yang dikepalai oleh seorang lurah dan desa yang dipimpin oleh kepala desa, dan terakhir dipecah lagi menjadi beberapa dusun. Setiap jabatan bertanggung jawab terhadap jabatan di atasnya seperti lurah/kepala desa bertanggung jawab kepada camat, camat kepada bupati, bupati kepada gubernur, dan seterusnya.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Kecamatan tidak lagi merupakan satuan wilayah kekuasaan pemerintahan, melainkan sebagai satuan wilayah kerja atau pelayanan. Status kecamatan kini merupakan perangkat daerah kabupaten/kota yang setara dengan dinas dan lembaga teknis daerah bahkan kelurahan, hal ini dinyatakan dengan jelas dalam Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 yakni, "Perangkat daerah kabupaten/kota terdiri atas sekretariat daerah,

sekretariat DPRD, dinas daerah, lembaga teknis daerah, kecamatan dan kelurahan".

Berdasarkan dengan itu, Camat tidak lagi ditempatkan sebagai Kepala Wilayah dan Wakil Pemerintah Pusat seperti yang terdapat dalam Undang-undang Nomor 5 tahun 1974 yang lalu, melainkan telah beralih menjadi perangkat daerah yang memiliki sebagian kewenangan otonomi daerah dan penyelenggaraan pemerintahan yang diatur dalam Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 pasal 225 ayat 1 tentang beberapa tugas pokok dan fungsi camat.

Berdasarkan PP No.17 tahun 2018 tentang Kecamatan, bahwa camat atau sebutan lain adalah pemimpin dan koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kerja kecamatan yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan kewenangan pemerintahan dari bupati/walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah, dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan. Camat ini diangkat dan dilantik secara langsung oleh bupati atau walikota. Oleh sebab itu, seorang camat bertanggung jawab langsung kepada walikota atau bupati.

Mengingat camat selaku kepala pemerintahan dan ia sebagai pegawai negeri pusat yang diperbantukan di wilayah kecamatan, ia dituntut harus mampu mengelola

pelaksanaan pembangunan, sehingga pembangunan dapat dinikmati oleh rakyat, dan ia harus dinamis dan kreatif dalam menggerakkan para aparaturnya secara berkesinambungan, dimana para aparat mampu menjadi aparatur pemerintah yang efektif dan efisien dalam melaksanakan pembangunan dapat berjalan dengan lancar, karena kepemimpinan camat sangat menentukan berhasil atau tidaknya pembangunan di daerahnya.

Dengan demikian, kepemimpinan camat merupakan suatu penentu arah yang hendak ditempuh oleh organisasi yang dipimpinnya menuju tujuannya misalnya mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang tersedia, kepemimpinan camat sebagai wakil dan juru bicara organisasi artinya tidak ada organisasi yang mampu mencapai tujuannya tanpa memelihara hubungan yang baik dengan berbagai pihak di luar organisasi yang bersangkutan sendiri.

Kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkannya (Ordway Tead, 2004). Kepemimpinan Camat Wara Utara Kota Palopo dalam kepemimpinannya cukup kurang memanfaatkan sumber daya yang ada untuk saling bekerja sama dalam mencapai suatu tujuan, itu terlihat jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif untuk mengembangkan daya kreasinya untuk menghadapi suatu tantangan yang dihadapi oleh organisasi, sehingga akibat dari kepemimpinan yang seperti itu membuat keyakinan dalam diri bawahannya kehilangan motivasi dan membuat kinerjanya menjadi kurang baik. Kemampuan kepemimpinan camat merupakan roda penggerak dalam penentu arah untuk mencapai visi misi suatu organisasi. Menurut Veithsal (2004), mengidentifikasi empat macam variabel yang mempunyai pengaruh keberhasilan dalam kepemimpinan yang efektif, yaitu: (1). Kecerdasan, pada umumnya pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin. (2). Kedewasaan, pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil serta perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas sosial. (3). Motivasi diri dan dorongan berprestasi, pemimpin cenderung mempunyai motivasi yang kuat untuk berprestasi. (4). Sikap hubungan manusia, pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan bawahan.

Kepemimpinan seseorang dapat mempengaruhi kinerja bawahannya, dimana kepemimpinan dapat diukur baik buruknya sesuai dengan kondisi yang ada di lapangan, dimana hal itu dapat mempengaruhi kinerja bawahannya agar tercapai tujuan organisasi yang ditentukan sebelumnya. Cue dan Gianakis (1997) menyatakan bahwa kinerja yang baik berasal dari sikap kerja khususnya dimensi kepuasan kerja. Evaluasi kinerja sumber daya manusia menjadi sangat penting. Organisasi membutuhkan perbaikan kerja secara keseluruhan dan berkelanjutan untuk menjamin eksistensi organisasi yang bersangkutan serta juga berdampak terhadap kinerja organisasi secara menyeluruh. Terdapat berbagai teori mengenai indikator kinerja pegawai, salah satunya indikator kinerja pegawai menurut Fadel (2009) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu: (1) Pemahaman atas tupoksi, dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya. (2) Inovasi, memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaannya. (3) Kecepatan kerja, dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada. (4) Keakuratan kerja, tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang. (5) Kerja sama, kemampuan dalam bekerja sama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

Sejalan dengan itu, pada Kecamatan Wara Utara Kota Palopo dimana menjadi lokus penelitian dalam penelitian ini, dilihat bahwa ada beberapa masalah kepemimpinan camat di Kecamatan Wara Utara ini yaitu: kurang koordinasi antara pimpinan dan bawahan dalam menjalankan tugas atau wewenang yang telah diberikan misalnya apabila camat ada tugas keluar kota atau menghadiri kegiatan di luar kantor, camat kurang memberikan intruksi kepada bawahannya mengenai tugas atau ada janji kepada masyarakat dalam suatu urusan akibatnya masyarakat yang datang untuk menemui camat seringkali kecewa karena camat tidak ditempat dan bawahannya kurang tahu mengenai hal itu, kurangnya disiplin kerja oleh para bawahan, kurangnya motivasi diri untuk berprestasi dan komunikasi pimpinan terhadap bawahan, dan kurang efektif dan efisien dalam

menggerakkan aparaturnya dan memberdayakan masyarakat dalam pelaksanaan pembangunan di kecamatan sehingga tidak terjadi umpan balik (*feedback*). Dari masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai permasalahan kepemimpinan camat terhadap kinerja Pegawai di Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Jenis penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai pengaruh kepemimpinan camat terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo. Pengolahan data hasil survey dilakukan dengan menggunakan program piranti lunak *Statistic Product and Service Solution (SPSS)*. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang ada di Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo sebanyak 28 orang. Karena dalam penelitian ini populasi kurang dari 30 orang sehingga peneliti menggunakan sampel jenuh, jadi jumlah sampel yang digunakan adalah 28 orang.

Sumber data yang digunakan yaitu: Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari objek penelitiannya. Jadi data primer dalam penelitian ini adalah data yang dikumpulkan melalui kuesioner dan observasi pada lingkup Kantor Camat Wara Utara, sedangkan data sekunder adalah semua data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian. Jadi data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang dikumpulkan berupa dokumen yang terkait dengan kepemimpinan camat dan kinerja pegawai yang ada di Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan *Statistic Product and Service Solution (SPSS)* 23.

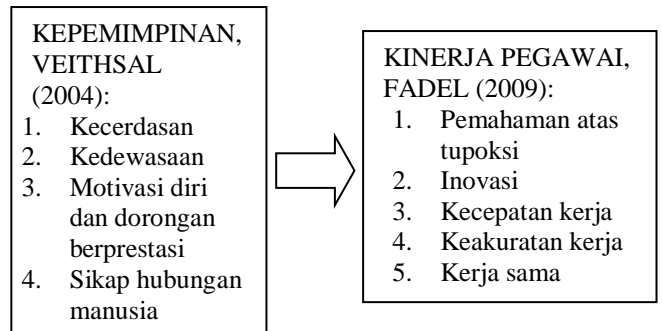
## HASIL PENELITIAN

### Model Kerangka Analisis

Penelitian yang dilakukan bertujuan menggambarkan atau mendeskripsikan suatu keadaan objek penelitian yaitu kepemimpinan camat di Kota Palopo khususnya Kecamatan Wara Utara, apakah sudah dapat meningkatkan kinerja para pegawai setempat. Asumsi dasar adalah bahwa sangat sulit bagi pemimpin untuk meningkatkan kinerja pegawai yang telah membuat dia berhasil, efektivitas suatu organisasi tergantung pada dua variabel saling berinteraksi, yaitu sistem motivasi dari

pemimpin, dan tingkat atau keadaan yang menyenangkan dari situasi.

Veithsal (2004) mengidentivikasi empat macam indikator yang membentuk keberhasilan kepemimpinan organisasi, yaitu: Kecerdasan, Kedewasaan, Motivasi Diri dan Dorongan Berprestasi, dan Sikap Hubungan Kemanusiaan. Sedangkan indikator kinerja dikemukakan oleh Fadel (2009) yaitu Pemahaman atas Tupoksi, Inovasi, Kecepatan Kerja, Keakuratan Kerja, dan Kerjasama. Model kerangka analisis dapat dilihat dari gambar berikut.



Gambar 1 : Model Kerangka Analisis

### Uji Regresi secara Parsial (Uji T)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya dilihat pada pernyataan berikut :

- 1) Apabila signifikansi  $T_{hitung} > T_{tabel}$  dan probabilitas  $< 0,05$ , maka dikatakan signifikan atau  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
- 2) Apabila signifikansi  $T_{hitung} < T_{tabel}$  dan probabilitas  $> 0,05$ , maka dikatakan signifikan atau  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Dimana  $T_{hitung} > T_{tabel}$ ,  $H_1$  diterima. Dan jika  $T_{hitung} < T_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, begitupun jika  $sig > \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak dan jika  $sig < \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Dasar pengambilan keputusan pada uji t yaitu:

$H_1$  : Apabila signifikansi  $T_{hitung} > T_{tabel}$  dan probabilita  $< 0,05$ , maka variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo.

$H_0$  : Apabila signifikansi  $T_{hitung} < T_{tabel}$  dan probabilita  $> 0,05$ , maka variabel kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo.

### 1. Pengaruh Kecerdasan Camat Wara Utara terhadap Kinerja Pegawai

Mengukur pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dalam penelitian ini menggunakan peralatan analisis statistik inferensial (Regresi) guna mengetahui sejauhmana pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo. Hipotesis pertama yang diajukan adalah “terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan pemimpin terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo”. Dengan kata lain, diduga bahwa semakin tinggi diterapkannya Kecerdasan Pemimpin pada kepemimpinan instansi, maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo. Demikian pula sebaliknya, semakin rendahnya kecerdasan pemimpin, maka semakin rendah pula kinerja pegawai.

Hasil analisis regresi sederhana pengaruh kecerdasan pemimpin terhadap kinerja organisasi dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

Tabel 1 : Hasil Pengujian Koefisien Kecerdasan Pemimpin ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,330 <sup>a</sup> | ,580     | ,022              | 8,07663                    |

a. Predictors: (Constant), x1

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant) | 125,007                     | 17,515     |                           | 7,137 | ,000 |
| x1           | 1,413                       | 1,115      | ,241                      | 1,267 | ,217 |

a. Dependent Variable: y

Dari tabel 1 di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 125,007 + 1,413X_1$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana antara pengaruh kecerdasan pemimpin ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) seperti diperlihatkan bahwa nilai koefisien regresi b adalah sebesar 1,413 dan nilai konstanta a sebesar 125,007. Analisis nilai t hitung sebesar 1,267 dengan tingkat signifikansi 0.217 ( $\text{sig} < \alpha 0.05$ ) yang menunjukkan bahwa kecerdasan pemimpin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya nilai R square sebesar 0,58 ini berarti koefisien determinasi faktor kecerdasan pemimpin ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai sebesar 0,58 atau 58% variansi kecerdasan pemimpin berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel ini. Adapun sisanya 42% dipengaruhi oleh faktor lain. Selanjutnya hubungan (R) antara penerapan kecerdasan pemimpin terhadap kinerja pegawai sebesar 0,330 yang menunjukkan pengaruh yang kuat.

Untuk itu, kuatnya pengaruh kecerdasan pemimpin terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo, yang selama ini dalam penerapan kecerdasan seorang pemimpin di setiap kegiatan/program berdasarkan pengamatan dan observasi penulis dalam pelaksanaannya tidak optimal. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan kecerdasan seorang pemimpin perlu ditingkatkan lagi sehingga dalam proses penerapan Kepemimpinan dapat berjalan dengan baik dan berkesinambungan dan sesuai tujuan organisasi, sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo.

### 2. Pengaruh Kedewasaan Camat Wara Utara terhadap Kinerja Pegawai

Mengukur pengaruh kedewasaan pemimpin terhadap Kinerja pegawai dalam penelitian ini menggunakan peralatan analisis statistik inferensial (Regresi) guna mengetahui sejauhmana pengaruh kedewasaan pemimpin terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo. Hipotesis kedua yang diajukan adalah “terdapat pengaruh yang signifikan kedewasaan pemimpin terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo”. Dengan kata lain, diduga bahwa semakin tinggi kedewasaan pemimpin pada kepemimpinan organisasi, maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah kedewasaan pemimpin, maka semakin rendah pula kinerja pegawai.

Hasil analisis regresi sederhana pengaruh kedewasaan pemimpin terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2 : Hasil Pengujian Koefisien Kedewasaan Pemimpin (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,485 <sup>a</sup> | ,235     | ,206              | 7,27914                    |

a. Predictors: (Constant), x<sub>2</sub>

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)   | 100,643                     | 16,501     |                           | 6,099 | ,000 |
| x <sub>2</sub> | 2,841                       | 1,005      | ,485                      | 2,826 | ,009 |

a. Dependent Variable: y

Dari tabel 2 di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 100,643 + 2,841X_2$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana antara kedewasaan pemimpin (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) seperti diperlihatkan bahwa nilai koefisien regresi b adalah sebesar 2,841 dan nilai konstanta a sebesar 100,643. Analisis nilai t hitung sebesar 2,826 dengan tingkat signifikansi 0,009 (sig < α 0.05) yang menunjukkan bahwa kedewasaan pemimpin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya nilai R square sebesar 0,235 ini berarti koefisien determinasi faktor kedewasaan pemimpin (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja pegawai sebesar 0,235 atau 23,5% variansi kedewasaan pemimpin berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel ini. Adapun sisanya 76,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Selanjutnya hubungan (R) antara kedewasaan pemimpin terhadap kinerja pegawai sebesar 0,485 yang menunjukkan pengaruh yang lemah.

Untuk itu, kedewasaan pemimpin sangat mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo, akan tetapi masih perlu proses peningkatan dalam pengaplikasiannya agar dapat mencapai hasil maksimal, hal ini diakibatkan pengetahuan umum yang luas yang sedikit kurang dipahami oleh pemimpin. Karena itu, kedewasaan pemimpin perlu ditingkatkan lagi sehingga penerapan kepemimpinan dapat berjalan lancar dan berkesinambungan dan tepat sasaran,

sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo.

### 3. Pengaruh Motivasi Diri dan Dorongan Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai

Mengukur pengaruh motivasi diri dan dorongan berprestasi terhadap Kinerja pegawai dalam penelitian ini menggunakan peralatan analisis statistik inferensial (Regresi) guna mengetahui sejauhmana pengaruh motivasi diri dan dorongan berprestasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo. Hipotesis ketiga yang diajukan adalah “terdapat pengaruh yang signifikan motivasi diri dan dorongan berprestasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo”. Dengan kata lain, diduga bahwa semakin tinggi motivasi diri dan dorongan berprestasi pada kepemimpinan, maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah motivasi diri dan dorongan berprestasi, maka semakin rendah pula kinerja pegawai.

Hasil analisis regresi sederhana pengaruh motivasi diri dan dorongan berprestasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 3 berikut.

Tabel 3 : Hasil Pengujian Koefisien Motivasi Diri dan Dorongan Berprestasi (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,483 <sup>a</sup> | ,233     | ,204              | 7,28725                    |

a. Predictors: (Constant), x<sub>3</sub>

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)   | 110,290                     | 13,164     |                           | 8,378 | ,000 |
| x <sub>3</sub> | 2,306                       | ,820       | ,483                      | 2,812 | ,009 |

a. Dependent Variable: y

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 110,290 + 2,306X_3$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana antara motivasi diri dan dorongan berprestasi (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y)

seperti diperlihatkan bahwa nilai koefisien regresi b adalah sebesar 2,306 dan nilai konstanta a sebesar 110,290. Analisis nilai t hitung sebesar 2,812 dengan tingkat signifikansi 0,009 ( $\text{sig} < \alpha 0.05$ ) yang menunjukkan bahwa motivasi diri dan dorongan berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya nilai R square sebesar 0,233 ini berarti koefisien determinasi motivasi diri dan dorongan berprestasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,233 atau 23,3% variansi motivasi diri dan dorongan berprestasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel ini. Adapun sisanya 76,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Selanjutnya hubungan (R) antara motivasi diri dan dorongan berprestasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,483 yang menunjukkan pengaruh lemah.

Untuk itu, kuatnya atau tingginya pengaruh motivasi diri dan dorongan berprestasi terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo, yang selama ini dalam motivasi diri dan dorongan berprestasi belum berjalan sebagaimana mestinya. Hal ini karena rasa ingin tahu atau kemauan dan keinginan untuk mencari dan menemukan hal baru oleh seorang pemimpin masih sedikit kurang, oleh karena itu perlu dikembangkan lagi. Sehingga penerapan kepemimpinan dapat berjalan lancar dan berkesinambungan dan tepat sasaran, sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja Pegawai Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo.

#### 4. Pengaruh Sikap Hubungan Kemanusiaan terhadap Kinerja Pegawai

Mengukur pengaruh sikap hubungan kemanusiaan terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini menggunakan peralatan analisis statistik inferensial (Regresi) guna mengetahui sejauhmana pengaruh sikap hubungan kemanusiaan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo. Hipotesis keempat yang diajukan adalah “terdapat pengaruh yang signifikan sikap hubungan kemanusiaan terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo”. Dengan kata lain, diduga bahwa semakin tinggi sikap hubungan kemanusiaan pada Kepemimpinan Camat, maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah sikap hubungan kemanusiaan, maka semakin rendah pula kinerja pegawai.

Hasil analisis regresi sederhana pengaruh sikap hubungan kemanusiaan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 4 berikut.

Tabel 4 : Hasil Pengujian Koefisien Sikap Hubungan Kemanusiaan ( $X_4$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | ,566 <sup>a</sup> | ,320     | ,294              | 6,86280                    |

a. Predictors: (Constant),  $x_4$

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)              | 103,759                     | 12,462     |                           | 8,326 | ,000 |
| $x_4$                     | 2,758                       | ,789       | ,566                      | 3,498 | ,002 |

a. Dependent Variable: y

Dari tabel 4 di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 103,759 + 2,758X_4$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana antara sikap hubungan kemanusiaan ( $X_4$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) seperti diperlihatkan bahwa nilai koefisien regresi b adalah sebesar 2,758 dan nilai konstanta a sebesar 103,759. Analisis nilai t hitung sebesar 3,498 dengan tingkat signifikansi 0,02 ( $\text{sig} < \alpha 0.05$ ) yang menunjukkan bahwa sikap hubungan kemanusiaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya nilai R square sebesar 0,320 ini berarti koefisien determinasi faktor sikap hubungan kemanusiaan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,320 atau 32,0% variansi sikap hubungan kemanusiaan berpengaruh terhadap kinerja organisasi dapat dijelaskan oleh variabel ini. Adapun sisanya 68% dipengaruhi oleh faktor lain. Selanjutnya hubungan (R) antara sikap hubungan kemanusiaan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,566 yang menunjukkan pengaruh yang lemah.

Untuk itu, kuatnya atau tingginya pengaruh sikap hubungan kemanusiaan terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo, yang selama ini dalam sikap hubungan kemanusiaan di setiap kegiatan/program berdasarkan pengamatan dan observasi penulis sudah berjalan sebagaimana mestinya, tetapi harus lebih dioptimalkan lagi agar penerapan kepemimpinan dapat berjalan lancar dan berkesinambungan, sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja Pegawai Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo.

## PEMBAHASAN

Hasil analisis statistik dengan regresi linier secara parsial Kecerdasan, Kedewasaan, Motivasi Diri dan Dorongan Berprestasi, dan Sikap Hubungan Kemanusiaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo.

### 1. Analisis Pengaruh Kecerdasan Pemimpin terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo

Indikator pertama dikatakan bahwa kecerdasan pemimpin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Veithzal (2004) yang dimana pada umumnya pemimpin itu memiliki kecerdasan yang lebih tinggi di bandingkan yang dipimpin. Menurut Siagian (1994) ciri menjadi seorang pemimpin ialah bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam suatu organisasi, ia semakin dituntut untuk mampu berpikir dan bertindak sebagai seorang generalistik. Dalam hal ini, Kepemimpinan Camat Di Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo menyangkut tingkat indikator kecerdasan lumayan baik yang dimana itu terlihat dari pemimpin yang selalu terus belajar, pemimpin yang melakukan inovasi dalam menjalankan tugasnya dan pemimpin yang berhasil mengajarkan pekerjaan kepada bawahannya .

Menurut Miller (2003) mengemukakan bahwa kecerdasan suatu keharusan yang wajib dimiliki oleh seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas profesional yang dibebankan kepadanya, karena tugas tersebut menuntut daya analisis tinggi serta proses berfikir rasional dalam pemecahan masalah yang mungkin ditemui dalam setiap penugasan yang diterima, sehingga jika pemimpin memiliki kecerdasan yang lebih maka kinerja yang dipimpin akan semakin baik.

Dengan demikian, kecerdasan pemimpin adalah sebuah proses yang penting dalam proses kepemimpinan suatu instansi yang dimana dapat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran akan dapat dicapai dalam suatu jangka waktu tertentu baik jangka pendek maupun jangka panjang.

### 2. Analisis Pengaruh Kedewasaan Pemimpin terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo

Indikator kedua yaitu kedewasaan pemimpin yang secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Veithzal (2004)

tentang kepemimpinan yang matang memiliki salah satu indikator yaitu kedewasaan yang mengatakan bahwa pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil serta perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas sosial. Kedewasaan pemimpin sebagai sebuah bagian dari suatu perkembangan organisasi atau instansi untuk memperbaiki kinerja pegawai dan membantu organisasi bereaksi terhadap perubahan lingkungan dan menghadapi tantangan baru.

Kedewasaan seorang pemimpin akan tercermin dalam perilakunya sehari-hari. Pemimpin yang ikhlas dalam menjalankan tugasnya akan bekerja keras tanpa pamrih. Ia tidak akan menyalahgunakan wewenangnya untuk kepentingan pribadi, selalu jujur, dan bertanggung jawab pada setiap hal yang menjadi kewajibannya. Dengan sikapnya yang selalu mengayomi dan peduli, ia dihormati dan dicintai oleh anak buahnya. Ketegasan dan konsistensinya dalam memimpin menjadi teladan bagi semua orang.

Dimana ini terlihat dalam kepemimpinan camat Wara Utara Kota Palopo, ia bertanggung jawab pada setiap hal yang menjadi kewajibannya. Pada dasarnya suatu kedewasaan pemimpin dalam suatu organisasi mengarah pada peningkatan kinerja pegawai dengan tujuan mengupayakan perbaikan kemampuan kinerja pegawai dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan baru yang dihadapi oleh organisasi.

### 3. Analisis Pengaruh Motivasi Diri dan Dorongan Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo

Indikator ketiga menyatakan motivasi diri dan dorongan berprestasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana manusia dalam hal ini pegawai/aparaturnya pemerintah sebagai penggerak organisasi, yang menempati posisi strategis dan peran dominan dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Demikian penting dan strategisnya peran motivasi diri dan dorongan berprestasi yang menjadi dorongan atau penggerak meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Harsey dalam Yossi Hendriati (2017), manusia berbeda satu dengan yang lain, tidak hanya dalam kemampuan melakukan sesuatu tetapi juga berbeda dalam kemauan atau dorongan untuk melakukan sesuatu itu disebut motivasi. Motivasi yang diberikan oleh pimpinan terhadap pegawai akan dapat mempengaruhi produktivitas pegawai, dikarenakan motivasi yang diterima merupakan

imbalan jasa atas prestasi yang telah didapatkan oleh pegawai, dikarenakan adanya imbalan tersebut maka pegawai meningkatkan produktivitas kerjanya.

#### **4. Analisis Pengaruh Sikap Hubungan Kemanusiaan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo**

Indikator keempat sikap hubungan kemanusiaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Di Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo. Hal ini sesuai dengan hasil analisis regresi dan juga sesuai pengamatan peneliti bahwa sikap hubungan kemanusiaan yang dilakukan oleh pemimpin sudah berjalan sebagaimana mestinya. Dalam proses sikap hubungan kemanusiaan, Kepemimpinan Camat di Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo menciptakan suasana dan sistem pelayanan administrasi kepegawaian yang efisien dan efektif, ini dilihat dengan terwujudnya rumusan kebijakan di bidang pengembangan karir kepegawaian, pengisian jabatan struktural dan fungsional bagi aparatur sipil negara yang memenuhi persyaratan administrasi kepegawaian.

Hal ini sesuai dengan konsep yang dikemukakan oleh Siagian dalam Syamsul Arifin (2012), bahwa melalui sikap hubungan kemanusiaan, secara sadar organisasi mengidentifikasi pengetahuan-pengetahuan yang dimiliki dan memanfaatkannya untuk meningkatkan kinerja pegawai dan menghasilkan berbagai inovasi. Oleh karena itu, sikap hubungan seorang pemimpin kepada bawahan cenderung menjadi pemimpin efektif dalam arti mampu menggerakkan para bawahan sedemikian rupa sehingga mencapai tingkat prestasi kerja dan mampu menciptakan kinerja pegawai yang baik.

Dari keempat variabel dari Kepemimpinan Camat tersebut, variabel yang paling berpengaruh adalah pada variabel ketiga Motivasi Diri dan Dorongan Berprestasi, dimana motivasi merupakan sebagai pendorong atau kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Dalam hal ini terlihat dalam Kepemimpinan Camat Wara Utara Kota Palopo yang dimana selalu memberikan motivasi dan arahan terhadap bawahannya, seperti dalam hal (1) Memberikan penghargaan untuk pegawai berprestasi, sebagai salah satu bentuk apresiasi kepada para pegawai yang terbaik di kantor, ia memberikan

penghargaan atau insentif yang setimpal dengan prestasi yang mereka raih. Dengan cara tersebut akan mendongkrak semangat para kinerja pegawai yang lain untuk menghasilkan suatu prestasi yang terbaik untuk organisasi atau instansi. (2) Mempererat kekeluargaan sesama pegawai. Dalam kepemimpinan Camat Wara Utara, beliau meningkatkan hubungan kekeluargaan yang cukup erat antara sesama pegawai yang dimana akan membuat mereka merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan dan loyalitas terhadap organisasi akan semakin meningkat pula. Hal ini dibangun dengan mengadakan acara atau pertemuan khusus rutin untuk setiap bulan dalam menjalin keakraban para pegawai di Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo. (3) Mengenalai kekurangan dan kelebihan setiap pegawai. Setiap pegawai di organisasi atau instansi tentu memiliki sifat atau karakteristik tersendiri. Kepemimpinan Camat di Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo berusaha untuk mengenalai kekurangan dan kelebihan mereka supaya dapat mengoptimalkan kinerja pegawai. Dengan melakukan pendekatan ini dan memberikan pelatihan kepada pegawai, dapat membantu pegawai yang kesulitan di dalam mengerjakan tugasnya untuk dapat meraih prestasi seperti rekan yang lain.

#### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Kepemimpinan Camat di Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo berpengaruh positif dan berbanding lurus terhadap kinerja pegawai, yang dimana pemimpin yang selalu berusaha menyelaraskan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari para bawahannya, senang menerima kritikan dan saran dari bawahannya. Pemimpin yang ikhlas dalam menjalankan tugasnya akan bekerja keras tanpa pamrih. Ia tidak akan menyalahgunakan wewenangnya untuk kepentingan pribadi, selalu jujur, dan bertanggung jawab pada setiap hal yang menjadi kewajibannya. Ini sesuai dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,508 ini berarti koefisien determinasi faktor Kecerdasan (X1), Kedewasaan (X2), Motivasi Diri dan Dorongan Kemanusiaan (X3), dan Sikap Hubungan Kemanusiaan (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,508 atau 50,8% variansi indikator Kecerdasan, Kedewasaan, Motivasi Diri dan Dorongan Berprestasi, dan Sikap Hubungan Kemanusiaan terhadap Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel ini. Adapun sisanya 49,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Selanjutnya, hubungan (R) antara Kecerdasan (X1),



kedewasaan (X2), Motivasi Diri dan Dorongan Berprestasi (X3), dan Sikap Hubungan Kemanusiaan (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,713 yang menunjukkan hubungan yang kuat.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka saran yang dapat diajukan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya Camat dan Para Pegawai di Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo lebih berupaya untuk selalu memperbaharui data-data yang ada di Kantor seperti halnya Visi dan Misi Kantor, agar bila ada masyarakat atau mahasiswa yang ingin melihat Visi dan Misi sesuai dengan yang Visi dan Misi yang dilaksanakan.
2. Sebaiknya Camat dan Para Pegawai di Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo lebih mengoptimalkan penempatan ruang dan tempat sesuai dengan fungsinya agar lebih efisien dan efektif.
3. Agar lebih efektif dan efisien, sebaiknya para pegawai Kantor Camat Wara Utara Kota Palopo selalu berinovasi dan mengoptimalkan dalam memberikan pelayanan yang baik untuk masyarakat atau publik bila ada masyarakat yang datang untuk mengurus hal administrasi.

## REFERENSI

Fadel, Muhammad. 2009. *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.

Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk perusahaan*. Cetakan Pertama, Jakarta PT. Raja Grafindo Persada.

Sondang P. Siagian. 1994. *Organisasi, Kepemimpinan, Perilaku Administrasi*. CV. Haji Mas Agung, Jakarta.

Mostafa, K. S., and Miller, T. R. 2003. *Too intelligence for the job? the validity of upper, limit cognitive tes score ii in selection*. *Sam Advanced Management, Journal*, 68.

Arifin, Syamsul. 2012. *Leadership Ilmu dan Seni kEpemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Ordway Tead, 2004, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, P.T Bumi Aksara : Jakarta, 2006.

Cue, Mc and Gerasimas, A. Gianakis, 1997, *"The Relationship Between Job Satisfction and Performance"*. *Public Productivity Management Review*, Vol. 21 No.2

Yossi Hendriati, 2017. *"Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT.Cahaya Berlian"*. Vol.1, No.1.

Undang-Undang No. 5 Tahun 1974, *"Tentang camat"*.

Undang-Undang No. 23 Tahun 2014, *"Pemerintah Daerah"*.

Peraturan Presiden No. 17 Tahun 2018, *"Tentang Kecamatan"*.