

PENGARUH KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA DI KANTOR KECAMATAN CIBEUREUM KOTA TASIKMALAYA

Rifki Fauzi

Ilmu Administrasi Negara ,STIA YPPT Priatim Tasikmalaya

Email : fauzirifki1902@gmail.com

ABSTRAK

Judul Skripsi ini “Pengaruh kepemimpinan oleh camat dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai di kantor kecamatan cibeureum kota tasikmalaya”. Judul ini diambil dan dilatar belakangi dari hasil observasi di Kecamatan Cibeureum Kota Tasikmalaya”. Permasalahan dalam penelitian ini adalah prestasi kerja pegawai dikarenakan ditemukan adanya beberapa gejala masalah mengenai prestasi kerja yang belum optimal. Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai secara parsial dan simultan. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner (angket), wawancara dan observasi. Populasi yang diambil sebanyak 40 dengan sampel sebanyak 40 pegawai di kecamatan cibeureum kota tasikmalaya tahun 2023. Berdasarkan hasil perhitungan Spss Versi 25, Kepemimpinan memberikan dampak positif terhadap prestasi kerja di kecamatan cibeureum kota tasikmalaya. F_{hitung} 4.718 dan F_{tabel} 2.204. dengan nilai signifikansinya 0,036 hal ini sesuai dengan kriteria pengujian menunjukkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Dengan nilai signifikansinya $0,036 < 0,050$ dari alpha taraf 5% atau 0,050 dengan R square. Sebesar 110%, sehingga dapat disimpulkan bahwasanya pengaruh kepemimpinan oleh camat dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai sebesar 28,6% sedangkan sisanya 71,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Prestasi, Kerja.

ABSTRACT

The title of this thesis is "The influence of leadership by the sub-district head in improving employee work performance in the Cibeureum sub-district office, Tasikmalaya city". "This title was taken and based on the results of observations in Cibeureum District, Tasikmalaya

City." The problem in this research is employee work performance because several problem symptoms were found regarding work performance that was not yet optimal. Meanwhile, the aim of this research is to find out how much influence leadership has on employee work performance partially and simultaneously. The research approach used in this research is quantitative research. Data collection techniques use questionnaires, interviews and observation. The population taken was 40 with a sample of 40 employees in Cibeureum sub-district, Tasikmalaya city in 2023. Based on the results of Spss Version 25 calculations, leadership has a positive impact on work performance in Cibeureum sub-district, Tasikmalaya city

F_{hitung} 4,718 and F_{tabel} 2,204. with a significance value of 0.036, this is in accordance with the test criteria showing F_{hitung} and F_{tabel} . With a significance value of 0.036 < 0.050 from an alpha level of 5% or 0.050 with R square. Amounting to 110%, so it can be concluded that the influence of leadership by the sub-district head in improving employee work performance is 28.6% while the remaining 71.4% is influenced by other factors.

Keywords: Leadership, Performanc, Work..

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi bisnis atau sebuah perusahaan, karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Adanya sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik mampu memberikan hasil yang sangat optimal bagi perusahaan. Agar mendapatkan hasil kinerja yang baik dan optimal, sumber daya manusia harus dikelola dengan sangat baik sehingga sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan merasa nyaman dalam menjalankan segala aktivitas dan tugasnya serta mampu mendapatkan hasil yang maksimal. Sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya fikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Kemampuan sumber daya manusia tidak dapat dilihat dari satu sisi saja, namun harus mencakup keseluruhan dari daya pikir dan juga fisiknya

organisasi merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut. Tujuan organisasi dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para karyawan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan maka harus diupayakan pengarahan yang terstruktur dan efektif. Perusahaan dalam upaya menggerakkan para karyawannya agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Kelancaran pelaksanaan pencapaian tujuan dalam organisasi pemerintah sangat tergantung pada kepemimpinannya. Kepemimpinan mempunyai sifat

universal dan merupakan gejala kelompok atau gejala sosial. Dikatakan bersifat universal oleh karena selalu dikemukakan dan diperlukan dalam setiap kegiatan atau usaha bersama. Dalam rangka pelaksanaan pembangunan, kepemimpinan dapat berfungsi upaya meningkatkan dorongan bagi perbaikan dan penyempurnaan hasil kerja aparatur pemerintah.

Dengan memahami arti pentingnya kepemimpinan dalam organisasi pemerintah selain untuk memajukan organisasi serta mendorong pegawainya untuk berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan juga untuk memperoleh kredibilitas kepemimpinannya dalam rangka pencapaian yang diharapkan dengan melalui beberapa teknik-teknik tersendiri. Untuk mempersiapkan berbagai langkah yang banyak menghadapi persaingan yang begitu berat. Demi tercapainya tujuan dan cita-cita nasional yaitu menjadikan masyarakat

Dalam rangka mencapai tujuan nasional perlu adanya disiplin dan kesadaran terhadap hukum dan penyelenggaraan pemerintahan. Oleh karena itu, Pegawai Negeri Sipil yang merupakan aparatur negara sekaligus sebagai abdi masyarakat diperlukan peningkatan disiplin untuk meningkatkan profesionalisme dan tanggung jawab dalam bidangnya menuju aparatur pemerintah yang bersih dan berwibawa

Gejala yang tadi telah disebutkan diatas diduga disebabkan Kecamatan Cibereum Kota Tasikmalaya belum sepenuhnya melaksanakan kepemimpinan dengan baik. Hal ini dapat terlihat dari fenomena-fenomena yang telah ditentukan dilapangan sebagai berikut :

1. Camat yang jarang memberikan perhatian dan motivasi kepada para pegawai. Contoh : camat kurang mendorong kinerja para pegawainya untuk mencapai tujuan. Tidak adanya perhatian dan komunikasi menjadikan kinerja pegawai kurang cepat dan maksimal. Dikarenakan pegawai melakukan suatu pekerjaan karena adanya motivasi sehingga akan menunjukkan hasil yang lebih baik.
2. Pemimpin yang kurang memberikan pengetahuan dan keahlian. Contoh : kurangnya kemampuan atau kekuatan leadership, sebagai pemimpin sebaiknya memberikan contoh pengetahuan dan keahlian dalam melakukan tugas atau suatu keputusan agar lebih produktif, dan kurangnya memberikan bimbingan yang efektif.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Menurut Kartini, Kartono (2011) Pemimpin ialah seorang yang membimbing memimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya, dan penerimaan secara sukarela oleh para pengikutnya. Kemudian menurut Sutrisno (2021) prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan menurut kartono (2011) membagi lima kategori kepemimpinan, yaitu :

1. Sifat, yaitu sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilan menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin.
2. Kebiasaan, yaitu kebiasaan memegang peranan kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindak yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik
3. Temperamen, yaitu gaya perilaku yang cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain.
4. Watak, yaitu Watak seorang pemimpin yang lebih subyektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan, daya tahan dan keberanian.
5. Kepribadian, yaitu kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Untuk lebih jelasnya berikut dikemukakan pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2021) Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnyasesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan performance.

Indikator Prestasi Kerja

Indikator prestasi kerja menurut Mangkunegara (2013), dikatakan bahwa kinerja pegawai meliputi lima aspek, yaitu sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan, kualitas kerja yang baik dapat menghindari kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan

2) Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuaidengan tujuan perusahaan

3) Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4) Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5) Inisiatif

METODE

Desain penelitian juga disebut dengan rancangan penelitian. Pada dasarnya desain penelitian disiapkan sebagai suatu strategi untuk memperoleh data. Menurut Nasution (2012) “desain penelitian merupakan rencana tentang cara mengumpulkan data dan menganalisa data agar dapat dilaksanakan secara ekonomis serta serasi dengan jumlah tujuan penelitian itu”.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih..

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kecamatan Cibeureum Kota Tasikmalaya sebanyak 40 orang. Teknik yang digunakan dalam pemilihan informan menggunakan purposive sumpling dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilaksanakan dengan menghubungkan atau mengkorelasikan antara skor item pada instrumen pada sebuah faktor dan skor faktor tersebut dapat dikorelasikan dengan skor total. Pengujian uji validitas pada penelitian dibantu oleh pamakaian program SPSS. Berikut hasil validitas instrumen kedua variabel :

Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel	No	R Hitung	R Tabel	Ket.	Keputusan
Kepemimpinan	1	0,8469	0,3120	Valid	Digunakan
	2	0,8046	0,3120	Valid	Digunakan
	3	0,7926	0,3120	Valid	Digunakan
	4	0,8622	0,3120	Valid	Digunakan
	5	0,8443	0,3120	Valid	Digunakan
	6	0,7973	0,3120	Valid	Digunakan

	7	0,7162	0,3120	Valid	Digunakan
	8	0,7175	0,3120	Valid	Digunakan
	9	0,8453	0,3120	Valid	Digunakan
	10	0,8714	0,3120	Valid	Digunakan
Prestasi Kerja	1	0,5163	0,3120	Valid	Digunakan
	2	0,7193	0,3120	Valid	Digunakan
	3	0,6749	0,3120	Valid	Digunakan
	4	0,5020	0,3120	Valid	Digunakan
	5	0,3813	0,3120	Valid	Digunakan
	6	0,3451	0,3120	Valid	Digunakan
	7	0,5179	0,3120	Valid	Digunakan
	8	0,7051	0,3120	Valid	Digunakan
	9	0,5253	0,3120	Valid	Digunakan
	10	0,6152	0,3120	Valid	Digunakan

Berdasarkan hasil uji validitas, nilai r hitung setiap item lebih besar dari nilai r tabel, maka seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Kuisiner bisa disebut reliabel bila tanggapan atas pernyataan tersebut stabil. Pada penelitian ini uji reliabilitas didukung dengan memakai SPSS yang hasilnya yaitu :

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach's	Tingkat Reliabilitas
Kepemimpinan	0,943	Sangat Tinggi
Prestasi Kerja	0,723	Tinggi

Berdasarkan uji reliabilitas setiap instrumen variabel, hasilnya nilai *Cronbach's Alpha* dari seluruh item melebihi nilai minimum *Cronbach's Alpha* yang diisyaratkan, maka item dari setiap variabel dinyatakan reliabel.

Uji Koefisien Determinasi

Menurut Imam Ghozali (2013 : 97) koefisien determinasi adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dari variabel dependen. Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1(satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel

terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Rumusnya sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi yang dicari

r^2 = Koefisien Korelasi

Uji koefisien Determinasi (R^2) untuk analisis data penelitian ini menggunakan SPSS Statistik 22.

Uji Parsial (Uji t)

Adapun uji parsial (Uji t) dengan rumus hipotesis adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

thitung selanjutnya dibandingkan dengan ttabel sesuai dengan α yang telah ditetapkan. Adapun cara mencari ttabel dapat menggunakan sebagai berikut :

$$T_{\text{tabel}} = n - k - 1$$

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 : artinya bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas.

H_a : artinya variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas.

Uji parsial (Uji t) untuk analisis data pada penelitian ini menggunakan SPSS.

Uji Simultan (Uji F)

Adapun Uji Simultan (Uji F) untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan, dengan rumus sebagai berikut :

$$F_{\text{tabel}} = \frac{k}{n - k - 1}$$

Kriteria pengambilan keputusan :

$H_0 : 0$, artinya variabel bebas secara simultan tidak menjelaskan variabel tidak bebas.

$H_a : I \neq 0$, artinya variabel bebas secara simultan dapat menjelaskan variabel tidak bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Adanya heteroskedastisitas berarti ada varian variabel dalam model yang tidak sama. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati scatter plot dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai prediksi sedangkan sumbu vertical menggambarkan nilai residual kuadrat. Jika scatter plot membentuk pola tertentu, maka hal tersebut menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas dan jika scatter plot menyebar secara acak, maka menunjukkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas (Suliyanto, 2008).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel Koefisien Determinasi

<i>R</i>	0,535
<i>R Square</i>	0,286
<i>Adjust R Square</i>	0,040

Nilai koefisien determinasi secara simultan (R^2) adalah sebesar 0,286 hal tersebut berarti bahwa variasi perubahan Y dipengaruhi oleh perubahan X sebesar 28,6%. Jadi dipengaruhi kepemimpinan terhadap prestasi kerja di kecamatan ciebureum kota tasikmalaya sebesar 28,6% dan sisanya sebesar 71,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak penulis teliti seperti lingkungan kerja dan lingkungan keluarga.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel Data Uji T

Hipotesis	Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Tidak ada pengaruh antara Kepemimpinan (X) dan Prestasi Kerja (Y)	Kepemimpinan (X)	2.172	4.091	0.36

Dari hasil pengujian hipotesis diatas menggunakan uji t diperoleh *thitung* dengan nilai signifikansinya 0,000 hal ini sesuai dengan kriteria pengujian menunjukkan bahwa $thitung < ttabel$ yakni $2.172 < 4.091$ dengan tingkat signifikansinya $0,36 > 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima atau H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial hipotesis H_0 diterima yang menyatakan bahwa “tidak ada pengaruh yang kepemimpinan terhadap prestasi kerja di kecamatan cibeureum Kota Tasikmalaya”.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel Data Uji F

F_{hitung}	4.718
F_{tabel}	2.204
Signifikan F	0,036

Dari tabel Pengujian hipotesis menggunakan uji simultan (Uji F) diperoleh F_{hitung} 4.718 dan F_{tabel} 2.204 Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kepemimpinan (X1) secara simultan terhadap Prestasi Kerja (Y).

Hasil ini membuktikan bahwa Kepemimpinan (X1) faktor internal yang mempengaruhi Prestasi Kerja (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis secara kuantitatif mengenai Pengaruh kepemimpinan oleh camat dalam meningkatkan oleh camat dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai di kantor kecamatan cibeureum kota tasikmalaya memiliki pengaruh sebesar 28,6% dan sisanya sebesar 71,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak penulis teliti seperti lingkungan kerja dan lingkungan keluarga. maka pelaksanaan indikator kepemimpinan dikecamatan cibeureum kota tasikmalaya belum dilaksanakan secara keseluruhan dengan baik

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, I (2003) Teknik Pengumpulan dan data kualitatif. Bogor : Litbang Pertanian
Kartono, K. (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
Mangkunegara, P.,A (2015) *Sumber daya manusia perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
Nasution (2012). Metode Reseach. Jakarta : PT Bumi Aksara
Sutrisno (2015) Manajemen sumber daya manusia. Jakarta : Kencana

