

HUBUNGAN SIFAT KEPEMIMPINAN DENGAN EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KECAMATAN BALIKPAPAN BARAT

Indah Chairunisa¹

Abstrak

Hubungan Sifat Kepemimpinan Dengan Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Balikpapan Barat Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara sifat kepemimpinan dengan efektivitas kerja pegawai di kecamatan Balikpapan barat.

Metode penelitian ini meliputi jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, alat pengukur data dan teknik analisis data. Jenis penelitian yang digunakan adalah penilitan kuantitatif, yaitu mencari hubungan diantara dua variabel. Menggunakan metode sensus dengan mengambil data dari keseluruhan pegawai yang berjumlah 37 orang. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Alat pengukur data yang digunakan adalah skala ordinal. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi statistik nonparametrik, yaitu Koefisien Korelasi Rank Spearman (r_s)

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat Hubungan antara Sifat Kepemimpinan Dengan Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Balikpapan Barat dan termasuk dalam kategori hubungan sangat kuat

Kata Kunci : *kepemimpinan, efektivitas kerja, pegawai*

Pendahuluan

Kepemimpinan Camat, akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan kualitas pelayanan yang akan di berikan kepada masyarakat. Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 pasal 3 ayat 1 tentang pokok-pokok kepegawaiaan yang menyatakan bahwa : pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan. Hal ini merupakan suatu landasan hukum bagi pegawai negeri agar dapat dijadikan dasar untuk mengatur negara menuju kepada administrasi yang sempurna, di mana kualitas pegawai negeri dan mutu organisasi aparatur sangat menentukan pencapaian tujuan negara.

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: indahchairunisa01@gmail.com

Rumusan Masalah

Apakah ada Hubungan antara Sifat Kepemimpinan dengan Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Balikpapan Barat ?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara Sifat Kepemimpinan dengan Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Balikpapan Barat.

Kegunaan Penelitian

kegunaan hasil penelitian merupakan dampak dari tercapainya tujuan. Adapun kegunaan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis
Sebagai bahan sumbangan sarana-sarana dan pemikiran bagi pengembangan Ilmu Pengetahuan.
2. Kegunaan Praktis
 - a. Sebagai sumbangan pemikiran dan pertimbangan bagi instansi yang terkait, khususnya yang berhubungan dengan Efektivitas kerja pegawai
 - b. Sebagai bahan informasi bagi pihak-pihak yang akan mengadakan penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan masalah pengaruh kepemimpinan dengan Efektivitas kerja pegawai

Kerangka Dasar Teori

Teori dan Konsep

Teori dan konsep sangat diperlukan dalam setiap penelitian yang bersifat ilmiah untuk dijadikan landasan bagi hipotesis yang dilakukan. Konsep adalah istilah yang dipakai untuk mengekspresikan sebuah ide yang dibentuk dari hubungan fakta-fakta yang diperoleh dari pengamatan.

Kepemimpinan

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan, dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Sifat Kepemimpinan

Upaya untuk menilai sukses atau gagalnya pemimpin itu antara lain dilakukan dengan mengamati dan mencatat sifat-sifat dan kualitas/mutu prilakunya, yang dipakai sebagai kriteria untuk menilai kepemimpinannya. Usaha-

usaha yang sistematis tersebut membuahkan teori yang disebut sebagai *the traitist theory of leadership* (teori sifat/kesifatan dan pemimpin).

Menurut Ordway dalam (Kartono 2006:44) mengemukakan 4 sifat pemimpin yaitu sebagai berikut :

- 1) Kesadaran akan tujuan dan arah
- 2) Antusiasme (*enthusiasm* : semangat, kegairahan, kegembiraan yang besar).
- 3) Integritas (*integrity*, keutuhan, kejujuran, ketulusan hati)
- 4) Ketegasa dalam mengambil keputusan

Efektivitas Kerja

Pengertian Efektivitas Kerja

Dalam setiap proses kegiatan untuk mencapai tujuan pasti mempunyai prinsip-prinsip. Prinsip-prinsip tersebut adalah memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien.

Pengukuran Efektivitas Kerja

Krech dan Cruthfied (dalam Danim 2004:119) memberikan jabaran tentang ukuran efektivitas kerja. Secara umum ukuran efektivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Jumlah hasil yang bisa dikeluarkan.
2. Tingkat kepuasan yang diperoleh oleh anggota organisasi.
3. Produk Kreatif.

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2010:70) menyebutkan “hipotesis” merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”.

H₀ : Tidak Terdapat Hubungan Antara Sifat Kepemimpinan Dengan Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Balikpapan Barat.

H_a : Terdapat Hubungan antara Sifat kepemimpinan dengan Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Balikpapan Barat.

Definisi Konsepsional

1. Sifat Kepemimpinan adalah mengamati dan mencatat sifat-sifat dan kualitas/mutu prilakunya, yang dipakai sebagai kriteria untuk menilai kepemimpinannya.
2. Efektivitas Kerja Pegawai adalah kemampuan dalam penyelesaian suatu pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan efektivitas kerja meliputi produktivitas kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, kerjasama antara pegawai dan kemampuan menyesuaikan diri (adaptasi).

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan ialah penelitian asosiatif dengan menggunakan analisa kuantitatif. Dimana penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Definisi Oprasional

Adapun indikator-indikator penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sifat Kepemimpinan (Kartono 2006:44)
 - a. Kesadaran akan tujuan dan arah
 - b. Antusiasme (*enthusisme* : semangat, kegairahan , kegembiraan yang besar
 - c. Integritas (*integrity* : keutuhan, kejujuran, ketulusan hati)
 - d. Ketegasan dalam Mengambil keputusan
2. Efektivitas Kerja (Steers, 2004-46)
 - a. Produktivitas kerja
 - b. Kepuasan kerja
 - c. Kemampuan menyesuaikan diri

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri di kantor Kecamatan Balikpapan Barat Kota Balikpapan yang berjumlah 38 orang..

Teknik pengumpulan data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan dua macam metode yaitu :

1. Penelitian kepustakaan (*Library Research*), yaitu penulis mempelajari literatur-literatur yang berhubungan dengan masalah penelitian diperpustakaan.
2. Penelitian lapangan (*Field Work Research*) , yaitu penelitian langsung ke lapangan atau langsung ke lokasi obyek penelitian.

Alat Pengukur Data

Dalam sugiono (2009:106), Korelasi Spearman Rank digunakan untuk mencari hubungan atau untuk menguji hipotesis asosiatif bila masing-masing variabel yang di hubungkan berbentuk ordinal, dan sumber data antara variabel harus sama. Maka dalam penelitian ini, penulis menggunakan data penelitian ordinal.

Ada penelitian yang menggunakan jenjang 3 (1,2,3), jenjang 5 (1,2,3,4,5) dan jenjang 7 (1,2,3,4,5,6,7) mengurutkan responden dari tingkat yang paling rendah ke tingkat yang paling tinggi. Penilaian dilakukan secara sistem skor atau nilai kedalam 3 (tiga) jenjang dengan kriteria sebagai berikut :

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan untuk menganalisis data yang dihasilkan dalam penelitian antara kedua variabel, dengan menggunakan ukuran korelasi statistik non-parametric yaitu korelasi rank spearman (r_s)

Uji statistik koefisien korelasi rank spearman jika tidak ditemukan data kembar (sama)

$$r_s = 1 - \frac{6 \cdot \sum d_i^2}{N^3 - N}$$

Uji statistik koefisien korelasi rank spearman jika ditemukan data kembar (sama)

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{2 \sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

$$\sum x^2 = \frac{N^3 - N}{12} \sum T_x$$

$$\sum y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_y$$

$$T = \frac{t^3 - t}{12}$$

Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00-0,199	Sangat rendah
2	0,20-0,0399	Rendah
3	0,40-0,599	Sedang
4	0,60-0,799	Kuat
5	0,80-1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2007:231)

Keadaan Pegawai

Pegawai pada kantor Kecamatan Balikpapan Barat Kota Balikpapan berjumlah 38 orang.

Penyajian Data

Hasil penelitian yang disajikan diperoleh dengan mengajukan daftar pertanyaan kepada responden di Kantor Kecamatan Balikpapan Barat Kota Balikpapan, dengan pertanyaan yang bersifat tertutup dengan 3 jenjang jawaban.

Tabel 4.3

Kriteria Skor Jawaban

NO	Skor	Kriteria
1	37-61,64	Sedang
2	62,67-8634	Rendah
3	87,34-111,01	Tinggi

Sumber Sugiyono dan Hasil Olahan Data

Variabel Sifat Kepemimpinan .

1. Kesadaran akan tujuan dan arah

Pada indikator ini penulis mengajukan 3 pertanyaan dengan data tersaji sebagai berikut :

Tabel 4.4
Kesadaran Akan Tujuan Dan Arah 3 Item Pertanyaan

No	Kriteria Nilai	Frekuensi	Presentase %
1	7-9	27	72,97
2	5-6	10	27,03
3	3-4	0	0
	Jumlah	37	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden 2016

Dari tabel di atas, dapat diketahui kriteria nilai dari 7-9 sebanyak 27 responden atau 72,97%, kriteria nilai 5-6 sebanyak 10 responden atau 27,03%, dan kriteria nilai 3-4 sebanyak 0 responden.

2. Antusiasme (*enthusiasme* : semangat, kegairahan, kegembiraan yang besar)

Pada indikator ini penulis mengajukan 3 pertanyaan dengan data tersaji sebagai berikut :

Tabel 4.5
Antusiasme (*enthusiasme* : semangat, kegairahan, kegembiraan yang besar)
3 Item Pertanyaan

No	Kriteria Nilai	Frekuensi	Presentase %
1	7-9	31	83,78
2	5-6	6	16,22
3	3-4	0	0
	Jumlah	37	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden 2016

Dari tabel di atas, dapat diketahui kriteria nilai dari 7-9 sebanyak 31 responden atau 83,78%, kriteria nilai 5-6 sebanyak 6 responden atau 16,22%, dan kriteria nilai 3-4 sebanyak 0 responden.

3. Integritas(*integrity*, keutuhan, kejujuran, ketulusan hati)

Pada indikator ini penulis mengajukan tiga pertanyaan dengan data tersaji sebagai berikut :

Tabel 4.6
Integritas(*integrity*, keutuhan, kejujuran, ketulusan hati)
3 Item Pertanyaan

No	Kriteria Nilai	Frekuensi	Presentase %
1	7-9	37	100
2	5-6	0	0

3	3-4	0	0
	Jumlah	37	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden 2016

Dari tabel di atas, dapat diketahui kriteria nilai dari 7-9 sebanyak 37 responden atau 100%, kriteria nilai 5-6 sebanyak 0 dan kriteria nilai 3-4 sebanyak 0 responden.

4. Ketegasan dalam mengambil keputusan

Pada indikator ini penulis mengajukan tiga pertanyaan dengan data tersaji sebagai berikut :

Tabel 4.7

Ketegasan dalam mengambil keputusan 3 Item Pertanyaan

No	Kriteria Nilai	Frekuensi	Presentase %
1	7-9	36	97,30
2	5-6	1	2,7
3	3-4	0	0
	Jumlah	37	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden 2016

Dari tabel di atas, dapat diketahui kriteria nilai dari 7-9 sebanyak 36 responden atau 97,30%, kriteria nilai 5-6 sebanyak 1 responden atau 2,7% dan kriteria nilai 3-4 sebanyak 0 responden.

Variabel Efektivitas Kerja.

1. Produktivitas Kerja

Pada indikator ini penulis mengajukan tiga pertanyaan dengan data tersaji sebagai berikut :

Tabel 4.8

Produktivitas Kerja 3 Item Pertanyaan

No	Kriteria Nilai	Frekuensi	Presentase %
1	7-9	34	91,90
2	5-6	3	8,1
3	3-4	0	0
	Jumlah	37	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden 2016

Dari tabel di atas, dapat diketahui kriteria nilai dari 7-9 sebanyak 34 responden atau 91,90%, kriteria nilai 5-6 sebanyak 3 responden atau 8,1% dan kriteria nilai 3-4 sebanyak 0 responden.

2. Kepuasan Kerja

Pada indikator ini penulis mengajukan tiga pertanyaan dengan data tersaji sebagai berikut :

Tabel 4.9
Kepuasan Kerja 3 Item Pertanyaan

No	Kriteria Nilai	Frekuensi	Presentase %
1	7-9	35	94,60
2	5-6	2	5,4
3	3-4	0	0
	Jumlah	37	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden 2016

Dari tabel di atas, dapat diketahui kriteria nilai dari 7-9 sebanyak 35 responden atau 94,60%, kriteria nilai 5-6 sebanyak 2 responden atau 5,4% dan kriteria nilai 3-4 sebanyak 0 responden.

3. Kemampuan menyesuaikan diri

Pada indikator ini penulis mengajukan 3 pertanyaan dengan data tersaji sebagai berikut :

Tabel 4.10
Kemampuan Menyesuaikan Diri 3 Item Pertanyaan

No	Kriteria Nilai	Frekuensi	Presentase %
1	7-9	33	89,20
2	5-6	4	10,8
3	3-4	0	0
	Jumlah	37	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden 2016

Dari tabel di atas, dapat diketahui kriteria nilai dari 7-9 sebanyak 33 responden atau 89,20%, kriteria nilai 5-6 sebanyak 4 responden atau 10,8% dan kriteria nilai 3-4 sebanyak 0 responden.

Analisis Data

dilakukan pengolahan data dengan menggunakan program SPSS diperoleh angka Koefisien Korelasi sebesar 0,743, sebagai mana dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel Correlations

		Sifatkepemimpinan	efektifitaskerja
Sifatkepemimpinan	Pearson Correlation	1	.743**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	37	37
Efektifitaskerja	Pearson Correlation	.743**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	37	37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel koefisien menunjukkan dua variabel, arah hubungan dan berapa besar hubungan tersebut . untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel. Dengan ketentuan apabila tarafnya atau probabilitas atau nilai sig < 0,05, maka terdapat hubungan yang signifikan dan jika nilai sig>0,05, maka tidak terdapat hubungan yang signifikan. Berdasarkan nilai tabel, dapat dilihat bahwa angka sig (2tailed) adalah 0,000 < 0,005 maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel sifat kepemimpinan dengan efektivitas kerja pegawai.

tabel tentang penyusunan ranking dari variabel sifat kepemimpinan (X) dan efektivitas kerja (Y) sebagai berikut :

Tabel 4.11

Ranking Untuk Variabel Sifat Kepemimpinan dan Efektivitas Kerja

No	Variabel Sifat Kepemimpinan (X)			Variabel Efektivitas Kerja (Y)		
	No Responden	Skor X	Ranking X	No Responden	Skor Y	Ranking Y
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	37	34	1	4	26	2,5
2	5	33	6,3	5	26	2,5
3	9	33	6,3	6	26	2,5
4	35	33	6,3	23	26	2,5
5	6	32	8	7	25	8,5
6	14	32	8	9	25	8,5
7	22	32	8	13	25	8,5
8	24	32	8	19	25	8,5
9	26	32	8	21	25	8,5
10	28	32	8	24	25	8,5
11	30	32	8	27	25	8,5
12	1	31	15,5	32	25	8,5
13	10	31	15,5	2	24	19
14	13	31	15,5	8	24	19
15	16	31	15,5	12	24	19
16	25	31	15,5	15	24	19
17	29	31	15,5	17	24	19
18	33	31	15,5	20	24	19
19	34	31	15,5	22	24	19
20	4	30	23	25	24	19
21	12	30	23	29	24	19
22	15	30	23	31	24	19
23	19	30	23	33	24	19
24	23	30	23	36	24	19
25	27	30	23	37	24	19
26	32	30	23	3	23	27,5
27	2	29	30	10	23	27,5

28	7	29	30	26	23	27,5
29	8	29	30	34	23	27,5
30	11	29	30	11	22	31
31	18	29	30	18	22	31
32	21	29	30	30-	22	31
33	36	29	30	1	21	35
34	3	28	34	14	21	35
35	17	27	35,5	16	21	35
36	31	27	35,5	28	21	35
37	20	26	37	35	21	35

Sumber : Hasil Jawaban Responden 2016

Tabel 4.12
Persiapan Uji Korelasi Koefisien Spearman Rank (r_s)

No Responden	Skor		Ranking		d_i (X-Y)	d_i^2 (X-Y)
	X	Y	X	Y		
1	31	21	15,5	35	-19,5	380,5
2	29	24	30	19	11	121
3	28	23	34	27,5	6,5	42,25
4	30	26	23	2,5	20,5	420,25
5	33	26	6,3	2,5	3,8	14,44
6	32	26	8	2,5	5,5	30,25
7	29	25	30	8,3	21,5	462,25
8	29	24	30	19	11	121
9	33	25	6,3	8,5	-2,2	4,84
10	31	23	15,5	27,5	-12	144
11	29	22	30	31	-1	1
12	30	24	23	19	4	16
13	31	25	15,5	8,5	7	49
14	32	21	8	35	-27	729
15	30	24	23	19	4	16
16	31	21	15,5	35	19,5	380,25
17	27	24	35,5	19	16,5	272,25
18	29	22	30	31	-1	1
19	30	25	23	8,5	14,5	210,25
20	26	24	37	19	18	324
21	29	25	30	8,5	21,5	462,25
22	32	24	8	19	-11	121
23	30	26	23	2,5	20,5	420,25
24	32	25	8	8,5	-0,5	0,25
25	31	24	15,5	19	-3,5	12,25

Hubungan Sifat Kepemimpinan dengan Efektivitas Kerja Pegawai (Indah Chairunisa)

26	32	23	8	27,5	-19,5	380,25
27	30	25	23	8,5	14,5	210,25
28	32	21	8	35	-27	728
29	31	24	15,5	19	-3,5	12,25
30	32	22	8	31	-23	529
31	27	24	35,5	19	16,5	272,25
32	30	25	23	8,5	14,5	210,25
33	31	24	15,5	19	-3,5	12,25
34	31	23	15,5	27,5	-12	144
35	33	21	6,3	35	-28,7	823,69
36	29	24	30	19	11	121
37	34	24	1	19	-18	324
Jumlah						2653,22

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2016.

Dari hasil tabel di atas dapat diketahui $\sum d_i^2 = 2653,22$ untuk menghitung r_s maka sebelumnya harus diketahui nilai $\sum x^2$ dan $\sum y^2$ dimana sebelumnya harus diketahui nilai berangka sama (T) dari setiap variabel.

Nilai yang berangka sama pada variabel X Sifat Kepemimpinan adalah sebagai berikut

Tabel 4.13
Nilai dari Variabel X yang Berangka Sama

No	Skor	Ranking	Jumlah	$T = \frac{t^2 - t}{12}$
1	34	1	1	0
2	33	6,3	3	2
3	32	8	7	28
4	31	15,5	8	42
5	30	23	7	28
6	29	30	7	28
7	28	34	1	0
8	27	35,5	2	0,5
9	26	37	1	0
Jumlah				128,5

Sumber : Hasil Jawaban Responden 2016

Nilai yang berangka sama pada variabel Y (Efektivitas Kerja) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14
Nilai dari Variabel Y yang Berangka Sama

No	Skor	Ranking	Jumlah	$T = \frac{t^2 - t}{12}$
1	26	2,5	4	5
2	25	8,5	8	42
3	24	19	13	182

4	23	27,5	4	5
5	22	31	3	2
6	21	35	5	10
Jumlah				246

Sumber : Hasil Jawaban Responden 2016.

Setelah diketahui $\sum T_x$ dan $\sum T_y$, maka $\sum X^2$ dapat diketahui melalui perhitungan di bawah ini :

$$\begin{aligned}\sum T_x &= \frac{N^2 - N}{12} - \sum T_x \\ &= \frac{37^2 - 37}{12} - 128,5 \\ &= \frac{50653 - 37}{12} - 128,5 \\ &= \frac{50616}{12} - 128,5 \\ &= 4218 - 128,5 \\ &= 4089,5\end{aligned}$$

Selanjutnya untuk $\sum y^2$ adalah :

$$\begin{aligned}\sum T_y &= \frac{N^2 - N}{12} - \sum T_y \\ &= \frac{37^2 - 37}{12} - 246 \\ &= \frac{50653 - 37}{12} - 246 \\ &= \frac{50616}{12} - 246 \\ &= 4218 - 246 \\ &= 3972\end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa untuk $\sum x^2 = 4089,5$ $\sum y^2 = 3972$ dan $\sum d_i^2 = 2653,22$ dengan demikian perhitungan Rank Spearman (r_s) nya sebagai berikut :

$$\begin{aligned}r_s &= \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{2\sqrt{\sum x^2 \cdot \sum y^2}} \\ &= \frac{4089,5 + 3972 - 2653,22}{2\sqrt{4089,5 \cdot 3972}} \\ &= \frac{8061,5 - 2653,22}{2\sqrt{16243494}} \\ &= \frac{5408,28}{5408,28} \\ &= 2(4030,3218) \\ &= \frac{8060,6436}{5408,28} \\ &= 0,670\end{aligned}$$

Hipotesis

Dari hasil analisis di atas didapat nilai r_s empiris = 0,670 di mana pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi yang telah di

kemukakan oleh sugiyono pada bab sebelumnya berada pada interval 0,60 – 0,799 yang termasuk dalam tingkat hubungan kuat

Dari hasil kedua variabel maka diketahui nilai r_s empiris = 0,670 dan r_s tabel = 0,421 pada tingkat signifikan pada tingkat signifikan 0,01 (tes dua sisi). Dapat dilihat bahwa $r_{s,empiris} > r_s$ tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a di terima dan H_0 di tolak.

Hasil Pembahasan

Dalam hal ini berarti pimpinan yang bersikap tegas dalam mengambil keputusan dan persetujuan dari pimpinan pada saat pegawai mengambil keputusan sangat berjalan dengan baik dan terciptanya komunikasi yang baik antar pimpinan dan pegawai. Seperti menurut Sondang P. Siagian pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat. Dalam Variabel Efektivitas Kerja terdiri dari tiga indikator yaitu Produktivitas kerja, Kepuasan Kerja, dan Kemampuan menyesuaikan diri

Dilihat dari produktivitas pegawai terhadap prinsip-prinsip yang ditanamkan oleh pimpinan, rasa tanggung jawab, dan rasa saling bantu membantu dalam bekerja terdapat 91,90% dan yang menjawab kadang-kadang terdapat 8,1% jadi dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai yang sangat baik terhadap kinerjanya maupun pimpinan di kecamatan balikpapan barat. Menurut Melayu S.P Hasibuan (2000:126) produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya akan dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan tenaga) dan sistem kerja.

Kemudian untuk indikator kepuasan kerja terdapat 94,60% pegawai merasa puas terhadap kepemimpinan, merasa puas terhadap situasi lingkungan kerja, dan merasa puas terhadap motivasi non material yang diberikan oleh pimpinan. Dan yang menjawab cukup sebanyak 5,4% itu berarti sangat kecil tingkat kepuasan kerja pegawai pada kantor kecamatan balikpapan barat kota balikpapan. Menurut Marihot Tua Effendi Hariandja (2009:290) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Dan yang terakhir indikator kemampuan menyesuaikan diri para pegawai ataupun pimpinan di kecamatan balikpapan barat mengenai pemberian bimbingan, ketaatan pegawai terhadap pimpinan dan pimpinan yang selalu membagiakan berat ringannya tugas sesuai tingkat jabatan masing-masing terdapat 89,20% untuk yang menjawab sangat baik dan yang menjawab cukup

yaitu sebanyak 10,8%. Itu berarti tingkat kemampuan menyesuaikan diri pimpinan kepada pegawai maupun sebaliknya sangat cukup baik. Penyesuaian diri Menurut Hamalik (2000:16) adalah kemampuan setiap individu untuk menyesuaikan perkembangan dalam dirinya, baik mencakup jenis jasmaniah, pengetahuan tentang alam dan ilmu pengetahuan sosial, kebutuhan berkomunikasi melalui bahasa dan matematika, seni dan sastra dan yang lebih penting lagi ialah memahami keseluruhan kehidupan melalui agama dan filsafat sesuai usia dan kemampuannya. Dari hasil analisis data menggunakan perhitungan korelasi Rank Spearman (r_s) untuk kedua variabel maka diketahui nilai r_s empiris = 0,670 dan r_s tabel = 0,421 pada tingkat signifikan pada tingkat signifikan 0,01 (tes dua sisi). Dapat dilihat bahwa $r_{s,empiris} > r_s$ tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a di terima dan H_o di tolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara Sifat Kepemimpinan dengan Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Balikpapan Barat Kota Balikpapan, dengan nilai r_s empiris = 0,670 termasuk dalam tingkat hubungan kuat.

Penutup

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang telah penulis uraikan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis menyimpulkan :

1. Dari hasil perhitungan yang penulis sajikan dalam tabel ternyata dapat diketahui bahwa para responden memberikan penilaian yang tinggi terhadap Sifat Kepemimpinan dapat dilihat dari hasil analisis data menggunakan perhitungan korelasi Rank Spearman (r_s) untuk kedua variabel maka diketahui nilai r_s empiris = 0,670 dan r_s tabel = 0,421 pada tingkat signifikan pada tingkat signifikan 0,01 (tes dua sisi). Dapat dilihat bahwa $r_{s,empiris} > r_s$ tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a di terima dan H_o di tolak.
2. Sedangkan mengenai Efektivitas Kerja Pegawai berdasarkan hasil perhitungan, sebagian besar responden berpendapat bahwa efektivitas kerja pegawai di kantor Kecamatan Balikpapan Barat Kota Balikpapan rata-rata tinggi.

Saran

Pada bagian akhir skripsi ini penulis mencoba untuk memberikan saran-saran yang berhubungan dengan sifat kepemimpinan dengan efektivitas kerja pegawai Adapun saran yang dapat disampaikan dalam hubungannya dengan hasil penelitian ini adalah bahwa :

1. Untuk Camat yang bekerja sebagai wakil pemerintah di tingkat kecamatan supaya dapat meningkatkan efektivitas kerjanya dengan baik supaya jangan sampai terjadi kesalahan dalam bekerja.
2. Untuk para pegawai kecamatan agar supaya berusaha melaksanakan tugasnya tanpa ketergantungan dari apa yang dilakukan pemimpin jika yang dilakukan

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

Demikian saran-saran yang dapat penulis sampaikan, penulis berharap semoga tulisan yang sederhana ini dapat bermanfaat terutama bagi diri penulis sendiri.

Daftar Pustaka

- Emerson, 2007 "*Ilmu Administrasi Negara*"
- Erwan dan Dyah 2007 "*Metode Penelitian Kuantitatif*" Gava Media, Yogyakarta
- Ekosusilo, Madyo dan Kasihadi, 2009, *Dasar-dasar Pendidikan*, (Semarang: Effthar Publishing)
- Kartini, kartono. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Kouzes, James M dan Posner, Barry Z. 2004. *Leadership The Challenge: Tantangan Kepemimpinan*. Alih Bahasa Wisnu Chandra Kristiaji. Edisi Ketiga. Jakarta: Erlangga
- Kartono, 2006. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Kartono, Kartini. 2006 "*Pemimpin dan Kepemimpinan*" Rajawali Pers, Jakarta
- Martoyo, Susilo. 2000 "*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4*" BPFE, Yogyakarta
- Siagian, Sondang. 2008. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. PT Rineka Cipta, Jakarta
- Sedarmayanti, 2004. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Penerbit Mandar Maju, Bandung

Dokumen Dokumen

- Peraturan Walikota Nomor 32 Tahun 2009 Tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Kecamatan.
- Undang-Undang No 43 Tahun 1999 Pasal 3 Ayat 1 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
- Peraturan Walikota Balikpapan Nomor 32 Tahun 2009 Tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Kecamatan, Tugas dan fungsi kantor Kecamatan Balikpapan

Sumber Internet :

[http://Kepemimpinan-fisipuh.blogspot.com/2009/03/fungsi-kepemimpinan.html
&client=ms%20samsung&q=fungsi+kepemimpinan&sa=X&ei=iRNMU
sqIB4TJrAepxICQAg&ved=0CB0QFjA](http://Kepemimpinan-fisipuh.blogspot.com/2009/03/fungsi-kepemimpinan.html&client=ms%20samsung&q=fungsi+kepemimpinan&sa=X&ei=iRNMUsqIB4TJrAepxICQAg&ved=0CB0QFjA)