

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP EFEKTIVITAS PELAYANANAN PEGAWAI PADA MASYARAKAT DI KECAMATAN BATU SOPANG KABUPATEN PASER**

**Rusli<sup>1</sup>, Dr. H. Muhammad Noor, M.Si<sup>2</sup>, Hj. Letizia Dyastari, S.Sos, M.Si<sup>3</sup>**

### *Abstrak*

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan Camat terhadap Efektivitas Pelayanan Pegawai pada Masyarakat di Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu variabel Gaya Kepemimpinan (X) dan variabel dependen adalah Efektivitas Pelayanan (Y). Hasil analisis dengan menggunakan regresi linear sederhana menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 22,437 + 0,949 X_1 + 0,335$ . Nilai R (Koefisien Korelasi) yang diperoleh sebesar 0,797 atau 79,7% artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Sedangkan nilai ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,635 artinya variabel gaya kepemimpinan memberikan pengaruh sebesar 63,5% terhadap efektivitas pelayanan (Y) dan sisanya 36,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji simultan (uji F) Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikan  $(0,000) < \alpha (0,05)$  dan nilai  $F_{hitung} = 74,728 > F_{tabel} = 4,07$ , maka berpengaruh signifikan dan diputuskan menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , membuktikan bahwa secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan (X), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Pelayanan (Y). Dari perhitungan uji T diperoleh nilai Sig  $(0,000) < (0,05)$  dan nilai  $t_{hitung} = 3,806 > t_{tabel} = 2,016$ , maka secara parsial berpengaruh signifikan dan diputuskan menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Jadi, ada pengaruh signifikan nilai konstanta dari variabel gaya kepemimpinan (X) terhadap variabel efektivitas pelayanan (Y) pegawai pada masyarakat Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser.*

**Kata Kunci:** *Gaya, kepemimpinan, efektivitas, pelayanan*

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program S1 Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: [muhammadrusli144@gmail.com](mailto:muhammadrusli144@gmail.com)

<sup>2</sup> Pembimbing I Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

<sup>3</sup> Pembimbing II Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

## **Pendahuluan**

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) disebutkan bahwa perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Untuk mendukung hal tersebut maka perlu adanya peningkatan sumber daya manusia, agar dapat melaksanakan tugas pemerintahan dengan baik.

Pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas pekerjaan dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Pada sebuah organisasi pemerintahan, kesuksesan dan kegagalan pada pelaksanaan pelayanan pada masyarakat, dipengaruhi oleh kepemimpinan, dan didukung oleh pemerintahan yang memadai, maka tata pemerintahan yang baik akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia.

Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong, dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasi dalam mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan pelayanan pada masyarakat dengan maksimal. Dengan meningkatkan mutu pelayanan berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Efektivitas merupakan unsur pokok organisasi dalam mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk mencapai efektivitas pelayanan pegawai pada masyarakat yang diinginkan maka perlu ada motivasi pada pegawai, komunikasi yang baik, agar pegawai menyadari bahwa mereka memang benar-benar dibutuhkan dan tidak dibeda-bedakan, sehingga mereka melaksanakan pekerjaan mereka dengan sebaik-baiknya demi kepuasan masyarakat. Seorang Camat juga harus mengontrol pekerjaan pegawainya apakah sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Kantor Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser, sebagai instansi pemerintah harus mengupayakan terwujudnya peningkatan efektivitas pelayanan pegawai agar terbentuk citra yang positif bagi masyarakat. Untuk itulah di dalam suatu organisasi bukan hanya diperlukan pengadaan unit kerja yang secara khusus mengemban tugas manajemen sumber daya manusia namun perlu juga dukungan kepemimpinan yang baik dan tepat dalam memikul tanggungjawab dalam mengelola sumber daya manusia untuk bekerja lebih baik. Dengan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pimpinan dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya, sehingga efektivitas pelayanan pegawai dapat dicapai dengan baik.

Gambaran pelayanan pegawai di Kantor Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser dapat dikatakan rendah. Indikasi ini terlihat dari kehadiran pegawai sering terlambat dan banyak pegawai yang belum memahami sepenuhnya tugas dan kewajibannya sehingga hasil yang diharapkan belum maksimal. Selain itu terlihat masih banyak pegawai yang keluar dari kantor pada saat jam kerja untuk keperluan pribadi dengan mengabaikan tugas - tugasnya sehingga banyak pekerjaan yang terbengkalai. Belum dilaksanakannya secara tegas sanksi atau teguran dari pimpinan yang menjadikan pengawasan terhadap pegawai rendah. Pencapaian kinerja pegawai selama ini sangat dipengaruhi oleh peran seorang pemimpin dalam menerapkan fungsi-fungsi kepemimpinan. Permasalahan utama adalah dimana belum optimalnya penerapan kepemimpinan sehingga kurangnya koordinasi kepada pegawai sehingga berdampak pada efektivitas pelayanan yang di berikan kepada masyarakat.

Pemimpin atau camat yang memiliki peran utama di kantor seharusnya dapat menjalankan fungsi dan perannya sebagai seorang pemimpin yang dapat di jadikan teladan oleh bawahan dalam proses kegiatan pelayanan rutin di instansi tersebut. Namun, hal itu belum terlihat secara langsung di lapangan dan masih diperlukan adanya dorongan atau tekanan agar seorang camat atau pemimpin dapat menjalankan tugas yang di embannya dengan baik.

Tidak hanya pegawai yang belum memahami sepenuhnya tugas dan kewajibannya sehingga hasil yang diharapkan belum maksimal, akan tetapi sebagai seorang camat harus menunjukkan contoh yang baik kepada bawahan, termasuk kehadiran di kantor dengan tepat waktu dan melalukan pekerjaan dengan profesional. Tak jarang kita temui soerang camat tidak ada di kantor pada saat jam kerja dan keadaan ini akan memberikan dampak secara langsung kepada bawahan yang memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sewenang-wenang tanpa adanya tekanan dari atasan yang biasanya mengawasi secara tidak langsung.

Menurut pengamatan penulis, dalam menerapkan kepemimpinannya Camat Batu Sopang dianggap memiliki empat macam gaya kepemimpinan, yaitu: gaya kepemimpinan kharismatik, gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan transformasional, dan gaya kepemimpinan visioner. Ke-empat gaya kepemimpinan itu dapat dilihat dari kegiatan atau perilaku sehari-hari dari seorang pemimpin tersebut.

Bertitik tolak dari uraian di atas maka dirasakan perlu dilakukan penelitian yang menyangkut pengaruh pemimpin dalam rangka meningkatkan efektivitas pelayanan pegawai, dan peneliti tertarik untuk melakukan Penelitian dengan Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat terhadap Efektivitas Pelayanan Pegawai pada Masyarakat di Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser.

## **Kerangka Dasar Teori**

### ***Pemimpin dan Kepemimpinan***

Secara umum pemimpin terkait dengan masalah kemampuan dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan. Kepemimpinan pada dasarnya merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan karena itu kepemimpinan merupakan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Disamping itu kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu tanpa paksaan.

Pendapat Siagian (2002:97) menjelaskan pengertian kepemimpinan sebagai “seni kemampuan untuk mempengaruhi perilaku manusia dan kemampuan mengendalikan orang-orang dalam organisasi supaya perilaku mereka sesuai dengan perilaku yang diinginkan oleh pimpinan organisasi”.

Keith Davis (2002:40) bahwa : *Leadership is ability to persuade other to seek define, objective enthusiastically. It is role behavior which unites stimulate followers toward particular environment*” atau dalam artian kepemimpinan adalah kemampuan untuk meyakinkan orang lain untuk penetapan tujuan atau sasaran dengan penuh semangat. Peranan perilaku pimpinanlah yang mendorong bawahan ke arah tujuan tertentu dalam lingkungan tertentu.

Pendapat lain dari Robbins (2002:39) adalah : Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan, sumber dari pengaruh ini bisa formal, seperti misalnya yang disediakan oleh pemilihan peringkat manajerial dalam suatu organisasi.

Rivai (2004:64) kepemimpinan adalah pada dasarnya mempunyai pokok pengertian sebagai sifat, kemampuan, proses, dan atau konsep yang dimiliki oleh seseorang sedemikian rupa sehingga ia diikuti, dipatuhi, dihormati, dan orang lain bersedia dengan penuh keikhlasan melakukan perbuatan atau kegiatan yang telah dikehendaki oleh pemimpin tersebut.

Thoha, (2004:49). Kebanyakan orang yang menganggap gaya kepemimpinan merupakan tipe kepemimpinan. Hal ini antara lain dinyatakan oleh Siagian (2003:68) bahwa “gaya kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan yang bersangkutan”.

Kepemimpinan memegang peran yang signifikan terhadap kesuksesan dan kegagalan sebuah organisasi. Sedangkan Robins (2006) mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan antara lain:

### ***Gaya Kepemimpinan Kharismatik***

Para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka.

### *Gaya Kepemimpinan Transaksional*

Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya.

### *Gaya Kepemimpinan Transformasional*

Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut, Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok.

### *Gaya Kepemimpinan Visioner*

Selanjutnya Ishak Arep dan Tanjung (2003:23) menyatakan bahwa dalam mencapai tujuan sebagaimana telah dikemukakan diatas, yakni untuk dapat menguasai atau mempengaruhi serta memotivasi orang lain.

Hasil penelitian Edwin Ghiselli yang dikutip Handoko (2003:54) bahwa sifat-sifat kepemimpinan efektif, yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas atau pelaksana fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.
2. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
3. Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya pikir.
4. Ketegasan dan kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.
5. Kepercayaan diri atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.
6. Inisiatif atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung dalam mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru atau inovasi

### *Efektivitas Pelayanan Pegawai*

Menurut Komarudin (2000) “ Efektivitas adalah suatu keadaan dalam mencapai tujuan. Manajemen yang efektif perlu disertai manajemen yang efisien. Tercapainya tujuan mungkin hanya dapat dilakukan dengan penghamburan dan oleh karena itu manajemen tidak boleh hanya diukur dengan efektivitas tetapi juga diperlukan efisiensi.

Efektif selain ditempuh dengan tercapainya suatu tujuan dan sasaran juga bisa melalui penghasilan sejumlah barang atau jasa dengan mutu tertentu dan tepat waktu. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Siagian (2003:20) bahwa, “efektivitas adalah memanfaatkan berbagai sumber daya, dana, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa dengan mutu tertentu, tepat pada waktunya”.

Menurut Kurniawan (2005: 109) “Efektivitas adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) daripada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya”

### ***Pelayanan Publik***

Agung Kurniawan (2005:4), pelayanan publik diartikan, pemberian layanan (melayani) keperluan orang atau masyarakat yang mempunyai kepentingan pada organisasi itu sesuai dengan aturan pokok dan tata cara yang telah ditetapkan. Selanjutnya menurut Kepmen No.63/KEP/M.PAN/2003, pelayanan publik adalah segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan publik maupun pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dengan demikian, pelayanan publik adalah pemenuhan keinginan dan kebutuhan masyarakat oleh penyelenggara negara.

Setiap penyelenggara pelayanan publik harus memiliki standar pelayanan dan di publikasikan sebagai jaminan adanya kepastian bagi penerima pelayanan. Standar pelayanan merupakan ukuran yang di bakukan dalam penyelenggaraan pelayanan publik yang wajib di taati oleh pemebri dan atau penerima pelayanan. Standar pelayanan, sekurang-kurangnya meliputi: (1) Prosedur Pelayanan, (2) Waktu Penyelesaian, (3) Biaya Pelayanan, (4) Produk Pelayanan, (5) Sarana dan Prasarana, (6) Kompetensi Petugas pemberi pelayanan.

Kompetensi petugas pemberi pelayanan harus ditetapkan dengan tepat berdasarkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, sikap, dan prilaku yang dibutuhkan.

### ***Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Pelayanan***

Pada sebuah organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh seorang pemimpin melalui penerapan kepemimpinannya. 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. (Istianto, 2009: 2).

## **Metode Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif, dalam arti penelitian yang didasari oleh adanya hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Ditinjau dari aspek metodenya termasuk penelitian kausalitas dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang datanya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik inferensial. (Sugiyono, 2004:13). Tujuan akhir dari hasil analisis datanya adalah pembuktian hipotesis penelitian yang disusun ke dalam suatu kesimpulan hasil penelitian secara induksi dan diberlakukan secara generalisasi terhadap populasi penelitiannya.

## **Hasil Penelitian**

### ***Gaya Kepemimpinan (X)***

#### *Gaya Kepemimpinan Kharismatik*

Hasil tanggapan responden atas pertanyaan dalam kuesioner mengenai semua pegawai segan terhadap pimpinan menunjukkan 33,3% responden menjawab sangat setuju, 57,8% responden menjawab setuju, 6,7% responden menjawab ragu-ragu dan sisanya sebesar 2,2% responden menjawab kurang setuju. Selanjutnya, disajikan tanggapan responden mengenai hasil dari semua pegawai hormat terhadap pimpinan di kantor Camat Batu Sopang. Hasil tanggapan responden mengenai hasil dari semua pegawai hormat terhadap pimpinan di kantor Camat Batu Sopang menunjukkan bahwa 46,7% responden menjawab sangat setuju, 46,7% responden menjawab setuju, dan sisanya 6,6% responden menjawab ragu-ragu. Selanjutnya, disajikan tanggapan responden mengenai hasil dari semua pegawai memiliki tingkat kepatuhan yang tinggi terhadap pimpinan di kantor Camat Batu Sopang. Dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai hasil dari pegawai memiliki tingkat kepatuhan yang tinggi terhadap pimpinan menunjukkan bahwa 20% responden menjawab sangat setuju, 62,2% responden menjawab setuju, 15,6% responden menjawab ragu-ragu, dan sisanya 2,2% responden menjawab kurang setuju. Kemudian disajikan tanggapan responden mengenai hasil dari semua pegawai memiliki tingkat loyalitas yang tinggi terhadap pimpinan. Hasil tanggapan responden mengenai hasil dari semua pegawai memiliki tingkat loyalitas yang tinggi terhadap pimpinan menunjukkan bahwa 22,2% responden menjawab sangat setuju, 51,1% responden menjawab setuju, 24,5% responden menjawab ragu-ragu, dan sisanya 2,2% responden menjawab kurang setuju.

#### *Gaya Kepemimpinan Transaksional*

Hasil tanggapan responden atas pertanyaan dalam kuesioner mengenai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, pimpinan tidak pernah memberi imbalan sedikitpun kepada pegawai menunjukkan bahwa 35,5% responden menjawab sangat setuju, 35,5% responden menjawab setuju, dan sisanya sebesar 29% responden menjawab ragu-ragu. Selanjutnya, disajikan tanggapan responden mengenai dalam bekerja, para pegawai diawasi langsung oleh pimpinan. Hasil

tanggapan responden mengenai dalam bekerja, para pegawai diawasi langsung oleh pimpinan menunjukkan bahwa 20% responden menjawab sangat setuju, 60% responden menjawab setuju, 15,6% responden menjawab ragu-ragu, dan sisanya 4,4% responden menjawab kurang setuju. Selanjutnya, disajikan tanggapan responden mengenai kesalahan dalam menengerjakan tugas, pimpinan memberi peringatan dan sanksi. Hasil tanggapan responden mengenai hasil bekerja, apabila terjadi kesalahan dalam mengerjakan tugas, pimpinan memberi peringatan dan sanksi menunjukkan bahwa 17,8% responden menjawab sangat setuju, 57,8% responden menjawab setuju, dan sisanya 24,4% responden menjawab ragu-ragu.

#### *Gaya Kepemimpinan Transformasional*

Hasil tanggapan responden atas pertanyaan dalam kuesioner mengenai pimpinan selalu menstimulasi para pegawai untuk berlaku inovatif dan kreatif menunjukkan 24,5% responden menjawab sangat setuju, 53,3% responden menjawab setuju, dan sisanya sebesar 22,2% responden menjawab ragu-ragu. Selanjutnya, disajikan tanggapan responden mengenai pimpinan selalu bertindak sebagai pelatih serta memberikan nasehat-nasehat yang berguna bagi pegawai. Hasil tanggapan responden mengenai hasil dari pimpinan selalu bertindak sebagai pelatih serta memberikan nasehat-nasehat yang berguna bagi masyarakat menunjukkan bahwa 28,8% responden menjawab sangat setuju, 62,2% responden menjawab setuju, dan sisanya 9% responden menjawab ragu-ragu. Selanjutnya, disajikan tanggapan responden mengenai hasil dari para pegawai selalu mendapat motivasi yang kuat dari pimpinan. Hasil tanggapan responden mengenai para pegawai selalu mendapat motivasi yang kuat dari pimpinan menunjukkan bahwa 26,7% responden menjawab sangat setuju, 68,9% responden menjawab setuju, dan sisanya sebesar 4,4% responden menjawab ragu-ragu.

#### *Gaya Kepemimpinan Visioner*

Hasil tanggapan responden atas pertanyaan dalam kuesioner mengenai bapak/ibu mengakui bahwa pimpinan selalu menempuh tindakan perbaikan menunjukkan bahwa 26,6% responden menjawab sangat setuju, 64,4% responden menjawab setuju, dan sisanya sebesar 9% responden menjawab ragu-ragu. Selanjutnya, disajikan tanggapan responden mengenai hasil dari membuat rancangan kerja, pimpinan mampu merumuskan visi yang jelas. Hasil tanggapan responden mengenai hasil dalam membuat rancangan kerja, pimpinan mampu merumuskan visi yang jelas menunjukkan bahwa 22,2% responden menjawab sangat setuju, 66,7% responden menjawab setuju, dan sisanya sebesar 11,1% responden menjawab ragu-ragu. Selanjutnya, disajikan tanggapan responden mengenai hasil dalam membuat suatu keputusan kerja, pimpinan selalu mengambil rancangan kerja panjang. Tanggapan responden mengenai hasil dalam membuat suatu keputusan kerja, pimpinan selalu mengambil rancangan kerja panjang menunjukkan bahwa 33,3% responden menjawab sangat setuju, 46,7%



responden menjawab setuju, dan sisanya sebesar 20% responden menjawab ragu-ragu.

### ***Efektivitas Pelayanan (Y)***

#### ***Transparansi***

Hasil tanggapan responden atas pertanyaan dalam kuesioner mengenai semua pelayanan yang diberikan bersifat terbuka dan tidak kaku menunjukkan 24,4% responden menjawab sangat setuju, 55,6% responden menjawab setuju, dan sisanya sebesar 20% responden menjawab ragu-ragu. Selanjutnya, disajikan tanggapan responden mengenai pegawai telah memberi kemudahan dalam pelayanan dan dapat di akses oleh pihak yang membutuhkan. Hasil tanggapan responden mengenai pegawai telah memberi kemudahan dalam pelayanan dan dapat di akses oleh pihak yang membutuhkan menunjukkan bahwa 31,1% responden menjawab sangat setuju, 62,2% responden menjawab setuju, dan sisanya sebesar 6,7% responden menjawab ragu-ragu. Selanjutnya, disajikan tanggapan responden mengenai hasil dari semua pelayanan telah disediakan secara memadai serta mudah dimengerti. Hasil tanggapan responden mengenai hasil dari semua pelayanan telah disediakan secara memadai dan mudah dimengerti menunjukkan bahwa 17,7% responden menjawab sangat setuju, 71,1% responden menjawab setuju, dan sisanya sebesar 11,1% responden menjawab ragu-ragu.

#### ***Akuntabilitas***

Hasil tanggapan responden atas pertanyaan dalam kuesioner mengenai dalam memberikan pelayanan, pegawai selalu dapat mempertanggungjawabkan hasilnya kepada pimpinan menunjukkan 31,1% responden menjawab sangat setuju, 57,8% responden menjawab setuju, dan sisanya sebesar 11,1% responden menjawab ragu-ragu. Tanggapan responden mengenai pegawai selalu membuat laporan yang akurat dan tepat waktu tentang penggunaan dana publik. Hasil tanggapan responden mengenai semua pegawai selalu membuat laporan yang akurat dan tepat waktu tentang penggunaan dan publik menunjukkan bahwa 20% responden menjawab sangat setuju, 42,2% responden menjawab setuju, dan sisanya sebesar 37,8% responden menjawab ragu-ragu. Selanjutnya, disajikan tanggapan responden mengenai pegawai telah memenuhi standar atau sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Hasil tanggapan responden mengenai pegawai telah memenuhi standar atau sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan menunjukkan bahwa 26,6% responden menjawab sangat setuju, 57,8% responden menjawab setuju, dan sisanya sebesar 15,6% responden menjawab ragu-ragu.

#### ***Kondisional***

Hasil tanggapan responden atas pertanyaan dalam kuesioner mengenai semua pegawai sependapat bahwa dalam bekerja sesuai dengan waktu yang telah

ditentukan menunjukkan 20% responden menjawab sangat setuju, 51,1% responden menjawab setuju, dan sisanya sebesar 28,9% responden menjawab ragu-ragu. Selanjutnya, disajikan tanggapan responden mengenai hasil dari segala bentuk pelayanan yang diberikan sesuai dengan kondisi dan kemampuan pemberi dan penerima layanan. Tanggapan responden mengenai hasil dari segala bentuk pelayanan yang diberikan sesuai dengan kondisi dan kemampuan pemberi dan penerima layanan menunjukkan bahwa 13,3% responden menjawab sangat setuju, 75,6% responden menjawab setuju, dan sisanya sebesar 11,1% responden menjawab ragu-ragu. Selanjutnya, disajikan tanggapan responden mengenai pegawai selalu berpegang pada prinsip efisiensi dan efektivitas. Hasil tanggapan responden mengenai pegawai selalu berpegang pada prinsip efisiensi dan efektivitas menunjukkan bahwa 13,3% responden menjawab sangat setuju, 48,9% responden menjawab setuju, dan sisanya sebesar 37,8% responden menjawab ragu-ragu.

### *Partisipatif*

Hasil tanggapan responden atas pertanyaan dalam kuesioner mengenai pegawai memberi kesempatan masyarakat untuk berperan serta dalam penyelenggaraan pelayanan publik menunjukkan bahwa 15,6% responden menjawab sangat setuju, 57,8% responden menjawab setuju, dan sisanya sebesar 24,4% responden menjawab ragu-ragu, dan sisanya sebesar 2,2% responden menjawab kurang setuju. Selanjutnya, disajikan tanggapan responden mengenai pegawai selalu menampung segala bentuk aspirasi dari masyarakat untuk di evaluasi. Hasil tanggapan responden mengenai pegawai selalu menampung segala bentuk aspirasi dari masyarakat untuk di evaluasi menunjukkan bahwa 17,8% responden menjawab sangat setuju, 60% responden menjawab setuju, dan sisanya sebesar 22,2% responden menjawab ragu-ragu. Selanjutnya, disajikan tanggapan responden mengenai hasil dari pelayanan yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan dan harapan masyarakat. Tanggapan responden mengenai hasil dari pelayanan yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan dan harapan masyarakat menunjukkan bahwa 17,8% responden menjawab sangat setuju, 66,7% responden menjawab setuju, dan sisanya sebesar 15,5% responden menjawab ragu-ragu.

### *Kesamaan Hak*

Hasil tanggapan responden atas pertanyaan dalam kuesioner mengenai frekuensi dalam memberikan pelayanan, semua pegawai tidak membedakan suku dari seseorang yang akan dilayani menunjukkan bahwa 48,9% responden menjawab sangat setuju, 44,4% responden menjawab setuju, dan sisanya sebesar 6,7% responden menjawab ragu-ragu. Tanggapan responden dalam memberi pelayanan semua pegawai tidak pernah memandang agama dari seseorang yang akan dilayani. Hasil tanggapan responden dalam memberi pelayanan semua pegawai tidak pernah memandang agama dari seseorang yang akan dilayani

menunjukkan bahwa 51,1% responden menjawab sangat setuju, 42,2% responden menjawab setuju, dan sisanya sebesar 6,7% responden menjawab ragu-ragu. Selanjutnya, disajikan tanggapan responden dalam memberi pelayanan semua pegawai tidak pernah memandang status ekonomi dari seseorang yang akan dilayani. Hasil tanggapan responden dalam memberi pelayanan semua pegawai tidak pernah memandang status ekonomi dari seseorang yang akan dilayani menunjukkan bahwa 46,7% responden menjawab sangat setuju, 42,2% responden menjawab setuju, dan sisanya sebesar 11,1% responden menjawab ragu-ragu.

#### *Keseimbangan Hak dan Kewajiban*

Hasil tanggapan responden atas pertanyaan dalam kuesioner mengenai frekuensi dalam bekerja semua pegawai selalu memberi kepastian jadwal dan durasi pelayanan menunjukkan bahwa 13,3% responden menjawab sangat setuju, 53,3% responden menjawab setuju, 29% responden menjawab ragu-ragu, dan sisanya sebesar 4,4% responden menjawab kurang setuju. Selanjutnya, disajikan tanggapan responden dalam melaksanakan pekerjaan semua pegawai selalu menjelaskan wewenang pemberi dan penerima layanan. Hasil tanggapan responden dalam melaksanakan pekerjaan semua pegawai selalu menjelaskan wewenang pemberi dan penerima layanan menunjukkan bahwa 11,1% responden menjawab sangat setuju, 64,5% responden menjawab setuju, dan sisanya sebesar 24,4% responden menjawab ragu-ragu. Selanjutnya, disajikan tanggapan responden mengenai semua pegawai sepakat bahwa hak pemberi dan penerima layanan telah terpenuhi dan sesuai dengan standar pelayanan. Hasil tanggapan responden mengenai semua pegawai sepakat bahwa hak pemberi dan penerima layanan telah terpenuhi dan sesuai dengan standar pelayanan menunjukkan bahwa 31,1% responden menjawab sangat setuju, 60% responden menjawab setuju, dan sisanya sebesar 8,9% responden menjawab ragu-ragu.

#### **Hasil Uji Instrument Data**

##### *Uji Validitas*

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melaksanakan fungsinya. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program bantu SPSS for windows versi 21.00. Pengujian validitas konstruk dengan SPSS menggunakan *korelasi pearson*. Kriteria instrument dinyatakan valid apabila nilai korelasi (*pearson correlation*) adalah lebih besar dari 0,5 (Sunyoto, 2012:112), dan nilai probabilitas korelasi sig. (*2-tailed*) < taraf signifikan  $\alpha$  sebesar 0,05.

Berdasarkan tabel Hasil Uji Validitas Data Indikator Variabel Efektivitas Pelayanan dapat diketahui bahwa masing-masing pernyataan dari variabel efektivitas pelayanan mempunyai nilai korelasi > 0,5 dan probabilitas statistik < 0,05, sehingga seluruh pernyataan dalam kuesioner pada variabel efektivitas

pelayanan pegawai pada masyarakat Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser adalah valid.

Berdasarkan tabel Hasil Uji Validitas Data Indikator Variabel Gaya Kepemimpinan dapat diketahui bahwa masing-masing pernyataan dari gaya kepemimpinan mempunyai nilai korelasi  $> 0,5$  dan probabilitas  $< 0,05$ , sehingga seluruh pernyataan dalam kuesioner pada variabel gaya kepemimpinan pada masyarakat Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser adalah valid.

#### *Uji Reliabilitas*

Hasil pengukuran reliabilitas menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini untuk variabel gaya kepemimpinan dan efektivitas pelayanan pegawai pada masyarakat Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser semuanya menunjukkan nilai *cronbach alpha* yang direkomendasikan yaitu lebih besar dari 0,6 yang berarti semua alat ukur adalah reliabel.

#### ***Gaya Kepemimpinan (X) Terhadap Variabel Efektivitas Pelayanan Pegawai (Y) Pada Masyarakat Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser***

##### *Hipotesis*

$H_0$  : Tidak ada pengaruh signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel efektivitas pelayanan pegawai pada masyarakat Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser.

$H_a$  : Ada pengaruh signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel efektivitas pelayanan pegawai pada masyarakat Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser.

Dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05 maka akan menolak  $H_0$  jika nilai.  $Sig < \alpha$   
Keputusan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai  $Sig (0,000) < \alpha (0,05)$  dan nilai  $t_{hitung} = 8,645 > t_{tabel} = 2,016$ , maka secara parsial berpengaruh signifikan dan diputuskan menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Jadi, ada pengaruh signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel efektivitas pelayanan pegawai pada masyarakat Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser. Dari hasil pengujian dan analisis tersebut dapat diinterpretasikan bahwa indikator variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas pelayanan pegawai.

Karena pengujian hipotesis terdapat pengaruh pada Uji F dan Uji T dari variabel gaya kepemimpinan terhadap efektivitas pelayanan pegawai pada masyarakat Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser mempunyai nilai yang signifikan maka dilanjutkan dengan penentuan Model.

#### **Kesimpulan dan Saran**

##### ***Kesimpulan***

1. Berdasarkan hasil uji secara simultan (bersama-sama) membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan Camat terhadap

- efektivitas pelayanan pegawai. Begitu juga dengan hasil Uji (R) yang menjelaskan bahwa ada hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan Camat terhadap efektivitas pelayanan pegawai pada masyarakat Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser.
2. Gaya kepemimpinan kharismatik dan gaya kepemimpinan visioner merupakan gaya kepemimpinan yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan efektivitas pelayanan pegawai di kantor Camat Batu Sopang.
  3. Keseimbangan hak dan kewajiban serta transparansi merupakan indikator yang sangat kuat yang mewakili dari terwujudnya efektivitas pelayanan pegawai di Kantor Camat Batu Sopang.

### **Saran**

1. Untuk lebih memperhatikan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi peningkatan efektivitas pelayanan pegawai selain gaya kepemimpinan seperti, motivasi kerja dan lingkungan kerja.
2. Untuk lebih memfokuskan perhatiannya kepada bawahan dalam melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar kerja, penugasan kerja, dan memberi penghargaan kepada pegawai yang rajin dan terampil serta mengarahkan bawahan kepada suatu tujuan yang belum pernah di raih sebelumnya.
3. Untuk lebih memperhatikan kesamaan hak dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat agar tidak ada diskriminasi kepada sesama penerima layanan dan perlu adanya laporan yang akuntabilitas yang dapat di akses oleh seluruh masyarakat khususnya masyarakat kecamatan Batu Sopang untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat.

### **Daftar Pustaka**

- Davis, Keith dan John W. Newstrom, 2001, *Perilaku Dalam Organisasi*, Jilid I, edisi VII, (Alih Bahasa Agus Darma), Erlangga, Jakarta.
- Davis, Keith 2001, *Human Behavior at work Organization Behavior*, sixth edition, McGraw Hill Book Company, New York.
- Hani, Handoko T. 2002, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, cet XI, edisi kedua, BPFE, Yogyakarta
- Komarudin. 2000. *Ensiklopedia Manajemen*. Edisi Kelima. Bumi Aksara, Jakarta
- Rivai, Reitzal. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P and Mary Coulter, 2001, *Manajemen* (Judul Asli Management) Alih Bahasa T. Hermaya, Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Siagian, S. P. (1982). *Administrasi Pembangunan*. Gunung Agung, Jakarta.
- Siagian, Sondang. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta. Jakarta.

- Siagian, Sondang, P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2002, *Metode Penelitian Administrasi*, cetakan ketiga, Alfabeta, Jakarta.
- Thoha, Miftha, 2004. *Birokrasi dan Politik di Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.