

PENGARUH SIFAT KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN MUARA ANCALONG KABUPATEN KUTAI TIMUR

Janariah¹, Nur Fitriyah², Iman Surya³

Abstrak

Penelitian skripsi ini dilakukan untuk menganalisis Pengaruh Sifat Kepemimpinan Camat terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Ancalong Kabupaten Kutai Timur. Penelitian dilaksanakan di Kantor Kecamatan Muara Ancalong Kabupaten Kutai Timur dengan jumlah responden sebanyak 73 orang. Data Penelitian diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner dan metode penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian yang bersifat asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan mengetahui pengaruh sebab akibat dari kedua variabel yang diteliti yaitu antara sifat kepemimpinan sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Kesimpulan dari hasil penelitian yang ditemukan oleh penulis dan menunjukkan bahwa Pengaruh Sifat Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Ancalong Kabupaten Kutai Timur berdasarkan analisis korelasi (r) sebesar 0,535. sedangkan pengertian pengaruh sifat kepemimpinan dan konstanta sebesar 11,387 sedangkan nilai b sebesar 0,00631 sehingga persamaan regresi $y = 11,387 + 0,00631$ ketika terjadi peningkatan maka nilai kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,00631.

Kata Kunci: *Pengaruh, sifat, kepemimpinan, kinerja, pegawai, kecamatan, Muara Ancalong*

Pendahuluan

Pada sebuah organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam melaksanakan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik akan terwujud. Namun sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja pegawai.

¹ Mahasiswa Program S1 Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: janar_janariah@gmail.com

² Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

³ Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatkan kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Di setiap organisasi pasti ada pemimpin dan dipimpin, pemimpin harus berhubungan baik dengan siapa saja yang dipimpinnya. Pemimpin harus mengenal dan mengetahui orang-orang yang ia pimpin dalam suatu organisasi. Pemimpin pun bertanggung jawab akan semua hal yang menyangkut organisasi yang ia jalankan. Organisasi akan berjalan dengan baik, ketika peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi dijalankan dengan sebaik-baiknya dan penuh dengan tanggung jawab, namun sebaliknya, jika peran kepemimpinan tidak dilaksanakan sesuai dengan aturan main yang ada maka akan timbul berbagai persoalan yang dapat menghambat atau mempengaruhi kinerja orang-orang yang dipimpinnya.

Dalam ranah kepemimpinan ada tiga hal yang harus dikembangkan oleh seorang pemimpin yakni seorang pemimpin harus mampu memimpin diri sendiri (*managing self*), memimpin orang (*managing people*), dan memimpin tugas (*managing job*). Melaksanakan kepemimpinan harus dimulai dari diri sendiri, tidak mungkin seorang pemimpin yang gagal membuat dirinya efektif akan berhasil dalam mengefektifkan orang lain ataupun pekerjaannya. Kemampuan dalam menentukan identifikasi terhadap potensi-potensi yang dimiliki akan memberikan bekal yang cukup kuat bagi seorang pemimpin untuk mengembangkan dirinya. Sehingga ketika peran kepemimpinannya yang sementara ia jalani tidak hanya tergantung dari posisinya saja tetapi lebih banyak karena pengaruh-pengaruh yang berasal dari kapasitas pribadinya.

Kinerja pegawai di kantor kecamatan muara ancalong kabupaten kutai timur yang berorientasi pada peraturan dan meningkatkan sistem pelayanan publik untuk kepentingan masyarakat perlu seorang pemimpin yaitu Camat yang dapat mengatur dan mengkoordinasi kinerja pegawai dengan meningkatkan kinerja pemerintah kecamatan muara ancalong secara efektif, efisien, transparan dan akuntabel yang mengarah pada profesionalisme.

Upaya menciptakan kinerja pegawai masih mendapatkan banyak kendala sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Suatu kegagalan organisasi dilihat dari sifat atau perilaku seorang Camat yang memimpin organisasi. Pemahaman pegawai terhadap tugas dan fungsi tampaknya masih rendah penyelesaian tugas umumnya masih tidak tepat waktu dan bahkan berjalan agak lambat kecenderungan semacam ini akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Kinerja pegawai berperan sebagai pelaksana kegiatan dituntut memiliki berbagai kemampuan yang harus ditampilkan secara terintegritas sesuai standar kinerja yang baik. Di lain pihak tentunya harus melakukan suatu jalinan kerjasama dan komunikasi antar kedua belah pihak yaitu pimpinan dan bawahan, dengan cara mewujudkan jaringan kerja (*net work*), agar dapat mendukung tujuan

tercapainya peningkatan kinerja pegawai. Baik kinerja individu (pegawai) maupun kinerja organisasi di Kantor Kecamatan Muara Ancalong Kabupaten Kutai Timur.

Selain itu, masih banyak pegawai yang keluar kantor pada saat jam kerja untuk keperluan pribadi dengan mengabaikan tugas-tugasnya. Kurangnya koordinasi dari camat membuat kinerja pegawai menjadi tidak stabil seperti pegawai masih kurang disiplin pada saat waktu masuk kantor dan waktu pulang dari kantor. Belum dilaksanakannya secara tegas sanksi / teguran dari pimpinan yang menjadikan pengawasan secara intern terhadap pegawai. Kinerja pegawai perlu penunjang yang memadai bukan hanya prestasi yang dikembangkan namun kinerja pegawai perlu kenyamanan, kreatifitas dan inovasi pembangkit semangat kerja pegawai serta interaksi antara camat sebagai pemimpin dan pegawai sebagai bawahan.

Terkait dengan hal tersebut sifat kepemimpinan camat sangat diperlukan agar efektifitas kinerja pegawai bisa sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Maka penulis berminat untuk melakukan penelitian yang sesuai dengan judul penelitian yaitu "*Pengaruh Sifat Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Ancalong Kabupaten Kutai Timur*".

Kerangka Dasar Teori Kepemimpinan

Afny D. Tatulus dalam Kartini Kartono (2005 : 33-36) pemimpin berarti seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi seseorang atau kelompok untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu demi pencapaian suatu maksud ataupun tujuan berjalan secara efektif dan efisien. Kepemimpinan itu harus selalu dikaitkan dengan 3 hal penting yaitu :

- 1) Kekuasaan ialah kekuatan, otoritas, dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.
- 2) Kewibawaan ialah kelebihan, keunggulan, keutamaan sehingga orang mampu mengatur orang lain, sehingga orang lain tersebut patuh pada pemimpin dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.
- 3) Kemampuan ialah segala daya, kesanggupan kekuatan dan kecakapan/keterampilan teknis maupun sosial yang dianggap melebihi anggota biasa.

Menurut Boone dan Kurtz dalam Pasolong (2010 : 110) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah tindakan memotivasi orang lain atau menyebabkan orang lain melakukan tugas tertentu dengan tujuan untuk mencapai tujuan spesifik.

Berdasarkan pendapat di atas maka penulis menyimpulkan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang yang memiliki kekuasaan, kecakapan dan kelebihan dalam mempengaruhi orang lain atau kelompok agar bersama-sama bekerja sama melaksanakan kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Imam Moedjiono (2002 : 45-46) pada dasarnya ada tiga kategori gaya kepemimpinan seperti yang dikembangkan oleh Lewin, Lippitt dan White yaitu otokratik, demokratik, dan *laisser-faire* kemudian dilengkapi menjadi empat oleh Gatto yaitu gaya direktif, gaya konsultatif, gaya partisipatif dan gaya delegasi.

Karakter dari setiap gaya tersebut dapat diuraikan secara singkat sebagai berikut:

- 1) Gaya direktif. Pemimpin yang direktif pada umumnya membuat keputusan-keputusan penting dan banyak terlibat dalam pelaksanaannya. Semua kegiatan terpusat pada pemimpin, dan sedikit saja kebebasan orang lain untuk berkreasi dan bertindak yang diizinkan. Pada dasarnya gaya ini adalah gaya otoriter.
- 2) Gaya konsultatif. Gaya ini dibangun di atas gaya direktif, kurang otoriter dan lebih banyak melakukan interaksi dengan para staf dan anggota organisasi. Fungsi pemimpin lebih banyak berkonsultasi, memberikan bimbingan, motivasi, memberi nasihat dalam rangka mencapai tujuan.
- 3) Gaya partisipatif. Gaya partisipatif bertolak dari gaya konsultatif yang bisa berkembang ke arah saling percaya antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin cenderung memberi kepercayaan pada kemampuan staf untuk menyelesaikan pekerjaan sebagai tanggung jawab mereka. Sementara itu, kontak konsultatif terus berjalan.
- 4) Gaya *free-rein* atau gaya delegasi, yaitu gaya yang mendorong kemampuan staf untuk mengambil inisiatif. Kurang interaksi dan kontrol yang dilakukan oleh pemimpin sehingga gaya ini hanya bisa berjalan apabila staf memperlihatkan tingkat kompetensi dan keyakinan akan mengejar tujuan dan sasaran organisasi.

Menurut Sondang P.Siagian (2003 : 27-45) Seseorang yang menduduki jabatan pimpinan mempunyai kapasitas untuk “membaca” situasi yang dihadapinya secara tepat dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar sesuai dengan tuntutan situasi yang dihadapinya, meskipun penyesuaian itu mungkin hanya bersifat sementara. Berikut Lima tipe kepemimpinan yang diakui keberadaannya ialah :

- 1) Tipe yang otokratik
Pemimpin yang otokratik adalah seseorang yang sangat egois. Dari persepsi seorang pemimpin yang otokratik cenderung menganut nilai organisasional yang berkisar pada membenaran segala cara yang ditempuh untuk mencapai tujuannya. segera merosot.
- 2) Tipe yang paternalistik
Pemimpin yang paternalistik banyak terdapat di lingkungan masyarakat yang masih bersifat tradisional, umumnya di masyarakat yang agraris.
- 3) Tipe yang kharismatik
Kriteria kepemimpinan yang kharismatik ada karakteristiknya yang khas yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang jumlahnya kadang-kadang sangat besar.

- 4) Tipe yang *laissez faire*
Sikap seseorang pemimpin yang *laissez faire* dalam memimpin organisasi dan para bawahannya biasanya adalah sikap yang *permisif*, dalam arti bahwa para anggota organisasi boleh saja bertindak sesuai dengan keyakinan dan bisikan hati nuraninya asal saja kepentingan bersama tetap menjaga dan tujuan organisasi tetap tercapai.
- 5) Tipe yang demokratik
Tipe pemimpin yang paling ideal dan paling di dambakan adalah pemimpin yang demokratik diakui bahwa pemimpin yang demokratik tidak selalu merupakan pemimpin yang paling efektif dalam kehidupan organisasional karena ada kalanya, dalam hal bertindak dan mengambil keputusan, bisa terjadi keterlambatan sebagai konsekuensi keterlibatan para bawahan dalam proses pengambilan keputusan tersebut.

Berdasarkan pendapat di atas maka penulis menyimpulkan gaya kepemimpinan adalah cara seseorang yang memiliki teknik mempengaruhi bawahannya untuk menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreativitasnya serta bersedia mendengarkan pendapat, saran dan bahkan kritik dari orang lain terutama bawahannya.

Sifat Kepemimpinan

Para teoritis kesifatan merupakan kelompok pertama yang bermaksud menjelaskan tentang aspek kepemimpinan. Hasil penelitian Edwin Ghiselli yang dikutip Handoko (1998 : 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.

Teori kepemimpinan yang dikenal dengan teori sifat menjelaskan bahwa keberhasilan dan keefektifan kepemimpinan sangat ditentukan oleh sifat-sifat yang dimiliki pemimpin. Keefektifan kepemimpinan dapat dilihat dari tiga unsur, yaitu sebagai berikut :

1. Kecerdasan dengan indikator pertimbangan, ketegasan, pengetahuan, dan keasihan berbicara.

2. Kepribadian dengan indikatornya kemampuan adaptasi, kewaspadaan, kreativitas, integrasi pribadi, percaya diri, keseimbangan dan pengendalian emosional dan mandiri.
3. Kemampuan dengan indikatornya kemampuan memperoleh kerja sama, popularitas dan *prestise*, kemampuan bergaul, partisipasi sosial, kebijaksanaan, kerjasama dan diplomasi.

Menurut Davis dalam Wahjosumidjo (1990:46) mengemukakan empat macam kelebihan sifat yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin yaitu :

1. Intelegensia (*intelegence*) pada umumnya pemimpin memiliki kecerdasan yang relatif lebih tinggi daripada bawahannya.
2. Kematangan dan keleluasaan pandangan sosial, seorang pemimpin harus lebih matang dan luas dalam hal-hal yang bertalian dengan masyarakat. Sehingga dengan kematangan tersebut diharapkan mengendalikan keadaan, kerjasama sosial, serta mempunyai keyakinan dan kepercayaan diri sendiri.
3. Mempunyai motivasi dan keinginan berprestasi yang datang dari dalam seorang pemimpin dihapkan harus selalu mempunyai dorongan yang besar untuk dapat menyelesaikan sesuatu.
4. Mempunyai kemampuan untuk mengadakan hubungan antar manusia, yang berarti seorang pemimpin harus memiliki orientasi atas bawahan.

Keberhasilan seorang pemimpin sangat dipengaruhi oleh keberhasilan dalam mempengaruhi orang-orang dan memanfaatkan sumberdaya yang tersedia. Berdasarkan pendapat para pakar tersebut bisa disimpulkan bahwa fungsi pemimpin sangat berpengaruh dan menentukan kesuksesan suatu organisasi yang pada akhirnya akan menjadikan kinerja anggota di instansi pemerintahan menjadi professional, baik kuantitas kerja maupun kualitas kerjanya yang ditunjang dengan moral dan dedikasi yang tinggi serta penguasaan pengetahuan dan wawasan tentang pekerjaannya dengan baik.

Menurut Robbin (2003:132) seorang pemimpin mempunyai tiga sifat yang berkaitan dengan efektifitas dalam peran-peran visioner mereka, yaitu :

1. Kemampuan untuk menjelaskan visi kepada orang lain. Pemimpin harus memperjelas visi itu dari segi tindakan-tindakan dan tujuan-tujuan yang dituntut melalui komunikasi lisan maupun tertulis yang jelas.
2. Kemampuan untuk mengungkapkan visi bukan hanya secara verbal melainkan juga melalui perilaku. Ini menuntut cara berperilaku yang terus menerus menyampaikan dan memperkuat visi tersebut.
3. Kemampuan memperluas atau menerapkan visi pada berbagai konteks-konteks kepemimpinan.

Menurut Umar (2001:32) merumuskan delapan sifat umum pemimpin yang mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan organisasi, antara lain :

1. Kelancaran berbahasa.
2. Kemampuan untuk memecahkan masalah.
3. Kesadaran dan kebutuhan.
4. Keluwesan.

5. Kecerdasan.
6. Kesiapan menerima tanggung jawab.
7. Keterampilan sosial.
8. Kesadaran akan diri dan lingkungannya.

Pemimpin sebagai seorang panutan maka pemimpin harus senantiasa menampilkan perilaku yang dapat membangkitkan gairah kerja dan disiplin kerja bawahannya.

Menurut Hanry Fayol yang dikutip oleh Hazil dan Panglaykim (2002:38) mengatakan bahwa untuk menjadi seorang pemimpin harus memiliki sifat –sifat sebagai berikut :

1. Jasmani (sehat dan giat).
2. Rohani (cakap belajar dan mengerti, menimbang dan menyesuaikan diri).
3. Moral (tagas mau menerima tanggung jawab dan memikulnya, berinisiatif, setia dan mempunyai martabat).
4. Erudisi (latar belakang pendidikan yang luas, baik mengenai special yang berhubungan dengan fungsinya maupun diluar fungsinya).
5. Pengalaman, terutama didalam bidang kegiatan-kegiatan yang terdapat dalam usahan industri.

Dari uraian diatas disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus memiliki kecerdasan yang sedikit melebihi kecerdasan rata-rata dari pada yang dipimpinya

Kinerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2005 : 13) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Prawirosentono dalam Passolong (2007 : 176) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas maka penulis menyimpulkan kinerja pegawai adalah hasil kerja seseorang/pegawai yang berupa pencapaian pelaksanaan kegiatan yang di dapat dalam pencapaian tugas oleh pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Pinang baik secara mandiri maupun kelompok sesuai dengan aturan, wewenang serta sesuai dengan etika dan moral.

Kinerja Individu

Mangkunegara (2004:67-68) yang menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu :

- 1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge+skill*) artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan

terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Kemudian, mengenai sasaran yang berperan sebagai pendorong kinerja yang memuaskan bagi pegawai, berikut adalah pendapat Siagian (2002:136) yaitu:

1. Di satu pihak sasaran tersebut harus cukup sulit sehingga memerlukan pengorbanan tenaga, waktu dan kemampuan sedemikian rupa agar diperoleh hasil yang memuaskan.
2. Sasaran yang sedemikian sulit sehingga tidak mungkin tercapai, karena jika demikian halnya akan mengakibatkan timbulnya frustrasi dalam diri para pegawai.
3. Sasaran tidak demikian mudahnya untuk dicapai hingga pencapaiannya tidak memerlukan pengorbanan kemampuan yang maksimal.

Menurut Mangkunegara (2005:15) Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi.

Dengan kata lain, kinerja individu adalah hasil :

1. Atribut Individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu. Atribut individu meliputi faktor individu (kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi dan faktor psikologis meliputi persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi.
2. upaya kerja (*work effort*) yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu.
3. Dukungan organisasi, yang memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu. Dukungan organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, struktur organisasi dan *job desain*.

Berdasarkan pendapat diatas maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja individu adalah hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan.

Penilaian Kinerja

Ivanevich dalam Dharma (2009:14) “evaluasi atau penilaian kinerja itu merupakan sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara periodik yang ditentukan oleh organisasi”.

Evaluasi kinerja mempunyai tujuan antara lain :

- 1) Pengembangan: dapat digunakan untuk menentukan pegawai yang perlu *detraining* dan membantu evaluasi hasil training.

- 2) Pemberian Reward: dapat digunakan untuk proses penentuan kenaikan gaji, insentif dan promosi. Berbagai organisasi juga menggunakan untuk memberhentikan pegawai.
- 3) Motivasi: dapat digunakan untuk memotivasi pegawai, mengembangkan inisiatif, rasa tanggung jawab sehingga mereka terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.
- 4) Perencanaan SDM: dapat bermanfaat bagi pengembangan keahlian dan keterampilan serta perencanaan SDM.
- 5) Kompensasi : dapat memberikan informasi yang digunakan untuk menentukan apa yang harus diberikan kepada pegawai yang berkinerja tinggi atau rendah dan bagaimana prinsip pemberian kompensasi yang adil.
- 6) Komunikasi : evaluasi merupakan dasar untuk komunikasi yang berkelanjutan antara atasan dan bawahan menyangkut kinerja pegawai.

Pengukuran Kinerja

Menurut Dwiyanto dalam Pasolong (2007:178) ada 5 indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu :

- 1) Produktifitas : Pada umumnya dipahami sebagai ratio antar input dan output.
- 2) Kualitas layanan : banyak pandangan negatif muncul karena ketidakpuasan publik terhadap kualitas.
- 3) Responsivitas : kemampuan birokrasi untuk mengetahui kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan aspirasi masyarakat.
- 4) Responsibilitas : menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan birokrasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dengan kebijakan birokrasi, baik yang eksplisit maupun implisit.
- 5) Akuntabilitas : menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh masyarakat.

Menurut Gary Dessler dalam Pasolong (2007:182), menyatakan bahwa “penilaian kinerja adalah upaya sistematis untuk membandingkan apa yang dicapai seseorang dibandingkan dengan standar yang ada. Tujuannya, yaitu untuk mendorong kinerja seseorang agar bisa berada diatas rata-rata”.

Donovan dan Jakson dalam Pasolong (2007:182), mengatakan bahwa “secara teori penilaian kinerja sangat erat kaitannya dengan analisis pekerjaan. Artinya suatu penelitian tidak dapat dilakukan jika masih terdapat ketidakjelasan tentang pekerjaan itu sendiri. Karena itu, efektifitas penilaian sangat tergantung pada penjelasan batasan atau definisi dari suatu pekerjaan itu sendiri, yang merupakan sumber daya manusia. Sehingga dapat dikatakan bahwa efektifitas penilaian kinerja sangat tergantung kepada baik buruknya manajemen sumber daya manusia yang dimiliki”.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:46) ada beberapa langkah yang dapat dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai :

- 1) Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja.
- 2) Mengenal kekuarangan dan tingkat keseriusan.
- 3) Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri.
- 4) Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.
- 5) Melakukan rencana tindakan tersebut.
- 6) Mulai dari awal, apabila perlu.

Bila langkah-langkah tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, maka kinerja pegawai dapat di tingkatkan.

Menurut Hennry Simamora dalam Mangkunegara (2007:14), kinerja di pengaruhi oleh tiga faktor, yaitu :

1. Faktor individual yang terdiri dari :
 - 1) Kemampuan dan keahlian
 - 2) Latar belakang
 - 3) Demografi
2. Faktor psikologis yang terdiri dari :
 - 1) Persepsi
 - 2) *Attitude* (Sikap)
 - 3) *Personality* (Kepribadian)
 - 4) Pembelajaran
 - 5) Motivasi
3. Faktor organisasi yang terdiri dari :
 - 1) Sumber daya
 - 2) Kepemimpinan
 - 3) Penghargaan
 - 4) Struktur
 - 5) *Job design* (Desain pekerjaan)

Berdasarkan pendapat diatas maka penulis menyimpulkan bahwa pengukuran kinerja adalah faktor individual, faktor psikologis dan faktor organisasi. efektifitas penilaian sangat tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki.

Pengaruh Sifat Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Sondang P Siagian (1994:75-76) sifat kepemimpinan memiliki pengetahuan umum yang luas, daya ingat yang kuat, rasionalitas, obyektivitas, pragmatisme, fleksibilitas, adaptabilitas, orientasi masa depan, sifat inkuisitif, rasa tepat waktu, rasa kohesi yang tinggi, naluri relevansi, keteladanan, ketegasan, keberanian, sikap yang antisipatif, kesediaan menjadi pendengar yang baik, kapasitas integrative, kemampuan untuk bertumbuh dan berkembang, analitik,

menentukan skala prioritas, membedakan yang urgen dan yang penting, keterampilan mendidik, dan berkomunikasi secara efektif.

Sejalan dengan mutu sumber daya manusia yang dimiliki menunjang peningkatan kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2004:67) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin yang memiliki kapasitas sifat kepemimpinan dapat menunjukkan prestasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai dari waktu-ke waktu dan akan memberikan dampak positif bagi keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian skripsi ini adalah jenis penelitian yang bersifat asosiatif, yaitu suatu penelitian yang bertujuan mengetahui pengaruh sebab akibat dari kedua variabel yang diteliti yaitu antara sifat kepemimpinan sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Jenis penelitian asosiatif dirasa sesuai dengan penelitian yang akan dilaksanakan oleh penulis sehingga dapat membantu dan memudahkan dalam penyusunan skripsi ini.

Populasi

Yang menjadi populasi di dalam penelitian penulis adalah 73 keseluruhan jumlah kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Muara Ancalong Kabupaten Kutai Timur.

Hasil Penelitian

Pengaruh Sifat Kepemimpinan (Variabel X)

Teori kepemimpinan yang dikenal dengan teori sifat menjelaskan bahwa keberhasilan dan keefektifan kepemimpinan sangat ditentukan oleh sifat-sifat yang dimiliki pemimpin. Dengan sifat kepemimpinan yang baik akan berdampak sangatlah besar dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor kecamatan muara ancalong.

Mempunyai Visi yang Jelas

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa 73 Responden atau 100% Responden Menjawab Sangat Setuju, dan tidak ada Responden menjawab setuju, Ragu-ragu, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Jadi dari 73 reponden merasa bahwa Camat Muara Ancalong Mempunyai visi yang jelas.

Mempunyai Kemampuan Untuk Bekerja Keras

Berdasarkan pada table, menjelaskan bahwa 69 Responden atau 94,5 % menjawab Sangat Setuju kemudian 4 Responden atau 5,5% menjawab Setuju dan

Ragu-Ragu, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada yang menjawab. Dari penjelasan Tabel diatas bisa disimpulkan bahwa Camat dikantor kecamatan muara ancalong mempunyai kemampuan untuk bekerja keras.

Mempunyai Ketekunan dan Ketabahan

Berdasarkan pada table, menjelaskn bahwa 63 Responden atau 86,3% menjawab Sangat Setuju kemudian 10 Responden atau 13,7% menjawab Setuju dan Ragu-Ragu, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada yang menjawab. Dari pemaparan tabel tersebut bahwa Pengaruh Sifat Kepemimpinan camat subnya mempunyai ketekunan dan ketabahan bahwa camat muara ancalong mempunyai ketekunan dan ketabahan.

Mempunyai Kedisiplinan

Dari penjelasan pada table, bahwa 64 Responden atau 87,7% memberikan jawaban sangat setuju kemudian 9 responden atau 12,3% memberikan jawaban setuju dan Ragu-Ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang menjawab. Dari pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa camat muara ancalong mempunyai kedisiplinan.

Mempunyai Sikap Tenang dalam Pengambilan Keputusan

Berdasarkan pada table, bahwa 60 Reponden atau 82,2% Menjawab Sangat Setuju kemudian 13 Responden atau 17,8% menjawab setuju dan Ragu-Ragu, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada jawaban. Dari pemaparan tersebut bisa di simpulkan bahwa camat muara ancalong mempunyai sikap tenang dalam pengambilan keputusan.

Memberdayakan Orang Lain

Berdasarkan penjelasan pada table, bahwa 57 atau 78,1% Responden memberikan jawaban Sangat Setuju kemudian 16 atau 21,9% responden memberikan jawaban setuju dan Ragu-Ragu, tidak setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada jawaban.

Mempunyai Pengaruh pada Orang Lain

66 responden atau 90,4% menjawab sangat setuju kemudian 7 responden menjawab setuju dan yang menjawab ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Dari penjelasan tersebut bisa di tarik kesimpulan bahwa kepemimpinan camat muara ancalong mempunyai pengaruh pada orang lain atau pegawai yang ada di kantor kecamatan muara ancalong.

Komunikasi

Berdasarkan tabel komunikasi bahwa 67 responden atau 91,8% menjawab sangat setuju kemudian 6 responden menjawab setuju sedangkan untuk ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju tiada ada yang menjawab. Dari penjelasan

tersebut dapat di tarik kesimpulan bahwa camat muara ancalong mempunyai komunikasi yang sangat baik dengan pegawai yang ada di kantor kecamatan muara ancalong.

Kinerja Pegawai

Kuantitas

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan bahwa 63 responden atau 86.3% menjawab sangat setuju kemudian 10 responden atau 13,7% menjawab setuju dan yang menjawab Ragu-Ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang menjawab.

Kualitas

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan bahwa 63 responden menjawab sangat setuju kemudian 10 reponden menjawab setuju sedangkan ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada jawaban.

Pengaruh Sifat Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Ancalong

Berdasarkan hasil hitung analisis koefisien dengan rumusan korelasi product moment yaitu 0,535. Dimana nilai r atau koefisien korelasi yang di hasilkan memberikan interpretasi koefisien korelasi yang sedang.

Berdasarkan hasil hitungan menggunakan spss bahwa R Square sebesar 0,286 kemudian untuk adjusted R square sebesar 276 dan untuk std.error of the estimate sebesar 2,21127 (bisa dilihat dilampiran model summary) untuk mengetahui berapa besar pengaruhnya, maka harus melihat harga b tersebut yang sebesar 0.00631 dari harga b maka bisa diketahui berapa besar pengaruh sifat kepemimpinan terhadap kinerja. Dengan menggunakan program spss 23 diperoleh t 5,337 dengan sig 0,000 untuk variabel x sedangkan untuk constant nilai t 2,005 dengan sig 0,049 .

Dari pemaparan di atas bisa disimpulkan bahwa pengaruh positif dan signifikan terhadap Pengaruh Sifat Kepemimpinan Camat terhadap Kinerja Pegawai, kemudian hal ini menunjukkan agar kepemimpinan yang efektif dan optimal akan menciptakan tingkat kinerja pegawai lebih optimal dalam melaksanakan tugas yang di berikan oleh pimpinan.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu : ternyata bahwa sifat kepemimpinan Camat mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Muara Ancalong Kabupaten Kutai Timur hal ini di buktikan dengan hasil analisis persamaan regresi $Y = 11,387 + 0,00631$
2. Berdasarkan hasil hitungan menggunakan spss bahwa R Square sebesar 0,286 kemudian untuk adjusted R square sebesar 276 dan untuk std.error of the

estimate sebesar 2,21127. Untuk mengetahui berapa besar pengaruhnya, maka harus melihat harga b tersebut yang sebesar 0.00631 dari harga b maka bisa diketahui berapa besar pengaruh sifat kepemimpinan terhadap kinerja. Dengan menggunakan program spss 23 diperoleh t 5,337 dengan sig 0,000 untuk variabel x sedangkan untuk constant nilai t 2,005 dengan sig 0,049

3. Adanya pengaruh sifat kepemimpinan Camat terhadap kinerja pegawai di Kantor Muara Ancalong Kabupaten Kutai Timur dengan di buktikan hasil hitungan korelasi sebesar $r = 0,535$

Saran

1. Pimpinan di Kantor Kecamatan Muara Ancalong Kabupaten Kutai Timur sering-sering melakukan koordinasi dengan kepala seksi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi.
2. Pimpinan di Kantor Kecamatan Muara Ancalong Kabupaten Kutai Timur melakukan rapat atau pada saat apel menjelaskan visi dan misi sehingga bawahan bisa menjalankan dan mencapai tujuan yang di inginkan oleh pimpinan.
3. Pimpinan melakukan komunikasi dengan bawahan tentang permasalahan di masing-masing ruangan mengenai pelaksanaan tugas dan fungsi.

Daftar Pustaka

- Dharma, Surya. 2009. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Handoko. 1998. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kartono, Kartini. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Pemimpin Abnormal itu*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Moedjiono, Imam. 2002. *Kepemimpinan dan Keorganisasian*. Jakarta: UII Press
- Passolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi publik*. Bandung: Alfabeta.
- Robbin. 2003. *Kepemimpinan dalam Manajemen Fsipol UGM*. Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.
- Wahjosumidjo. 1990. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Gravindo.