



PENGARUH KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN GUNUNG TIMANG KABUPATEN BARITO UTARA

Erlangga¹, Irza Setiawan², Ahmad Berkatillah³

Program Studi Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai

Email: anggamamaw555@gmail.com

ABSTRAK

Tiap Organisasi yang memerlukan kerjasama antar manusia memerlukan seorang pemimpin. Tipe penelitian yang digunakan asosiatif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada pada kantor kecamatan Gunung Timang kabupaten Barito Utara sebanyak 30 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di kantor Kecamatan Gunung Timang Kabupaten Barito Utara. Dari hasil *output* tersebut terlihat bahwa nilai Sig. < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05 yang artinya model persamaan regresi berdasarkan pada penelitian adalah signifikan, dengan demikian berarti model regresi linier memenuhi kategori linieritas. Hasil perhitungan t_{hitung} dengan taraf signifikan 5% sebesar 11,633 dibandingkan t_{tabel} (db=28) yakni 1,701 dengan taraf signifikan 5%, jadi dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hasil perhitungan koefisien regresi sederhana diatas memperlihatkan koefisien konstanta yakni sebesar -2.588 dan variabel bebas (X) adalah sebesar 0,927. Artinya bahwa bernilai negatif terhadap variabel independen nilai 0,927 merupakan koefisien regresi dari variabel Kepemimpinan yang berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai. Kemudian juga diperoleh hasil perhitungan koefisien determinan (r^2) adalah menunjukkan nilai sebesar 82,9% dibulatkan menjadi 83% dengan kata lain, sehingga dapat dikatakan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan dengan presentase sebesar 83% sisanya 17% berasal dari pengaruh variabel lainnya.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Kinerja, Pegawai*

ABSTRACT

Every organization that requires cooperation between people needs a leader. The type of research used is quantitative associative. The population in this study were all employees at the Gunung Timang sub-district office, North Barito Regency, as many as 30 people. The results of the study showed that Leadership has a significant influence on Employee Performance at the Gunung Timang Sub-district Office, North Barito Regency. From the output results, it can be seen that the Sig. value <0.05 is 0.000 <0.05, which means that the regression equation model based on the study is significant, thus meaning that the linear regression model meets the linearity category. The results of the t_{count} calculation with a significance level of 5% are 11.633 compared to t_{table} (db = 28) which is 1.701 with a significance level of 5%, so it can be concluded that $t_{count} > t_{table}$ then H_a is accepted and H_o is rejected. The results of the calculation of the simple regression coefficient above show a constant coefficient of -2.588 and the independent variable (X) is 0.927. This means that it has a negative value for the independent variable, the value of 0.927 is the regression coefficient of the Leadership variable that influences the Employee Performance variable. Then the results of the calculation of the determinant coefficient (r^2) also show a value of 82.9% rounded to 83% in other words, so it can be said that Leadership influences the Performance of Sub-district Employees with a percentage of 83%, the remaining 17% comes from the influence of other variables.

Keywords: *Leadership, Performance, Employees*

PENDAHULUAN

Memerlukan seorang pemimpin. Komponen terpenting di dalam suatu organisasi adalah aspek kepemimpinan. Kajian tentang kepemimpinan sudah banyak dilakukan mulai dari kajian non-ilmiah sampai dengan kajian yang ilmiah. Pada kajian nonilmiah, kepemimpinan itu dilahirkan berdasarkan pengalaman intuisi dan kecakapan praktis semata. Kepemimpinan dipandang sebagai pembawaan seseorang sebagai anugerah Tuhan. Karena itu dicarilah orang yang mempunyai sifat-sifat istimewa yang dipandang memenuhi syarat seorang pemimpin.

Dari sudut pandang ilmiah, kepemimpinan dipandang sebagai suatu fungsi, bukan sebagai kedudukan atau pembawaan pribadi seseorang. Maka diadakanlah suatu analisa tentang unsur-unsur dan fungsi yang dapat menjelaskan, syarat-syarat apa yang diperlukan agar pemimpin dapat bekerja secara efektif dalam situasi yang berbeda-beda. Pandangan baru ini membawa perubahan yang mendasar. Cara bekerja dan sikap seorang pemimpin menjadi kajian yang menarik untuk dipelajari.

Kepemimpinan merupakan fenomena kelompok yang sangat vital bagi setiap organisasi. Kepemimpinan selalu berkorelasi dengan kepedulian sosial yang berarti ada interaksi dari pemimpin kepada bawahan dan atau sebaliknya untuk mencapai tujuan dan sasaran yang sama. Memberi motivasi dan dorongan positif bagi pegawainya dalam mencapai tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan tersebut pemimpin harus dapat menggerakkan karyawannya agar mereka bekerja dengan semangat untuk mencapai kinerja yang baik. Kinerja adalah hasil kerja organisasi dalam mewujudkan tujuan yang ditetapkan organisasi, kepuasan pelanggan serta kontribusinya terhadap perkembangan ekonomi masyarakat tempat organisasi. Sebaliknya, pemimpin yang buruk akan menimbulkan pertentangan di antara anggota organisasi, menimbulkan konflik, perasaan tidak nyaman atau terancam, sehingga akan merusak kinerja pegawai.

Konsepsi baru tentang kepemimpinan membawa konsekwensi baru yang harus diperankan oleh seorang pemimpin. Semula pemimpin adalah orang yang membuat rencana, berfikir dan mengambil tanggung jawab untuk kelompok serta memberikan arah kepada orang-orang lain. Sekarang, selain tugas yang telah disebutkan di atas, seorang pemimpin itu sekaligus sebagai pelatih dan koordinator bagi kelompoknya. Fungsi utama pemimpin adalah membantu kelompok yang dipimpin untuk bersedia belajar memutuskan dan bekerja sama secara lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, peran seorang pemimpin termasuk menjadi pelatih yang dapat memberikan bantuan kepada kelompoknya.

Dengan kepemimpinan yang baik, maka akan tercipta motivasi dan kepuasan kerja bagi karyawan sebuah perusahaan. Memotivasi merupakan keinginan yang menggerakkan atau seseorang untuk berbuat sesuatu. Artinya Pemimpin membantu memberikan motivasi pada bawahan agar lebih mantap dalam bekerja. Membimbing bawahan diharapkan mampu melakukan usaha untuk memahami, menerima dan memberikan pelayanan guna memecahkan masalah yang dialami oleh bawahan.

Untuk meningkatkan kinerja aparatur maka Pemerintah perlu menetapkan berbagai kebijakan seperti pemberian motivasi baik bersifat *material* maupun *nonmaterial*. Pemberian motivasi itu dimaksudkan agar anggota organisasi bersedia untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian, keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh sejauh mana tujuan organisasi yang telah direncanakan dapat dicapai baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta. Untuk mencapai tujuan tersebut keterlibatan berbagai unsur dalam organisasi sangat penting, diantaranya unsur sumber daya manusia. Organisasi

daya manusia. Walaupun didukung oleh sarana dan prasarana yang baik namun tidak didukung oleh sumber daya manusia maka kegiatan dalam sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan dalam sebuah organisasi. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat sehingga diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi.

Dalam organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan (*individual performance*)

dengan kinerja organisasi (*organizationperformance*). Suatu organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut. Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dan pegawainya guna tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam sebuah organisasi. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik.

Adanya pengukuran kinerja pegawai, organisasi dapat mengetahui sejauh mana tingkat kinerja pegawai sehingga organisasi dapat memberikan umpan balik terhadap hasil pengukuran kinerja, mendorong perbaikan kinerja, dan pengambilan keputusan sehingga organisasi memiliki sumber daya yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Dalam Undang-undang Nomor 5 Pasal 75 Tahun 2014 tentang penilaian kinerja, dinyatakan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier.

Kecamatan Gunung Timang kabupaten Barito Timur merupakan Instansi yang berperan penting dalam pemberian pelayanan terhadap masyarakat. Oleh karena itu kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat. Motivasi yang terus menerus terhadap pegawai hendaknya dilakukan oleh Camat Gunung Timang kabupaten Barito Utara agar disiplin yang tinggi dapat diterapkan.

Berdasarkan observasi sementara, Pengaruh kepemimpinan camat Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Gunung Timang Kabupaten Barito Utara ditemukan beberapa permasalahan di antaranya :

1. Pemimpin kurang mengkoordinasikan program kerja serta visi misi yang ingin di jalankan ditengah-tengah masyarkat dan terjadi perselisihan antar pegawai, sehingga terjadi suasana yang kurang kondusif dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Kendala yang terjadi pada pegawai, yaitu yang terjadi disebabkan kesalahpahaman dalam memutuskan apa yang benar dikerjakan antara individu ataupun kelompok.
3. Pemimpin kurang memberikan semangat kepada pegawainya dalam meningkatkan pendidikan dan pelatihan kerja.
4. Kurangnya pendidikan dan pelatihan yang diberikan pada pegawai membuat kualitas atau mutu kerja yang diberikan kurang baik

METODE

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian asosiatif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada pada kantor kecamatan Gunung Timang kabupaten Barito Utara sebanyak 30 orang. Penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan *teknik sampling jenuh*

PEMBAHASAN

1. Kepemimpinan (Variabel X)

a. Pemikir Sistem

1. Pemimpin Memecahkan Permasalahan Secara Menyeluruh

Berdasarkan hasil uraian diatas menunjukkan bahwa Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai mengenai pemikir sistem sudah berjalan dengan sangat baik, sehingga sejalan dengan teori Kepemimpinan menurut Marquardt dalam jurnal Susi Adiawaty (2020;399-400) meliputi pemikir sistem, agen perubahan, kreator, pelayan dan pengurus, kordinasi poliklinik, instruktur dan pelatihan, dan visioner.

2. **Pemimpin Mampu Mempredaksi Faktor Internal**

Berdasarkan hasil uraian diatas menunjukkan bahwa Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai mengenai pemikir sistem sudah berjalan dengan sangat baik, sehingga sejalan dengan teori Kepemimpinan menurut Marquardt dalam jurnal Susi Adiawaty (2020;399-400) meliputi pemikir sistem, agen perubahan, kreator, pelayan dan pengurus, kordinasi poliklinik, instruktur dan pelatihan, dan visioner.

3. **Pemimpin Mampu Mempredaksi Faktor Eksternal**

Berdasarkan hasil uraian diatas menunjukkan bahwa Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai mengenai pemikir sistem sudah berjalan dengan sangat baik, sehingga sejalan dengan teori Kepemimpinan menurut Marquardt dalam jurnal Susi Adiawaty (2020;399-400) meliputi pemikir sistem, agen perubahan, kreator, pelayan dan pengurus, kordinasi poliklinik, instruktur dan pelatihan, dan visioner.

b. **Agen Perubahan**

1. **Pemimpin Memiliki Kompetensi Yang Tinggi Untuk Kantor**

Berdasarkan hasil uraian diatas menunjukkan bahwa Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai mengenai agen perubahan sudah berjalan dengan sangat baik, sehingga sejalan dengan teori Kepemimpinan menurut Marquardt dalam jurnal Susi Adiawaty (2020;399-400) meliputi pemikir sistem, agen perubahan, kreator, pelayan dan pengurus, kordinasi poliklinik, instruktur dan pelatihan, dan visioner.

2. **Pemimpin Mampu Menangani Perubahan Pada Kantor**

Berdasarkan hasil uraian diatas menunjukkan bahwa Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai mengenai agen perubahan sudah berjalan dengan sangat baik, sehingga sejalan dengan teori Kepemimpinan menurut Marquardt dalam jurnal Susi Adiawaty (2020;399-400) meliputi pemikir sistem, agen perubahan, kreator, pelayan dan pengurus, kordinasi poliklinik, instruktur dan pelatihan, dan visioner.

c. **Kreator**

1. **Pemimpin Kreatif Dalam Bekerja**

Berdasarkan hasil uraian diatas menunjukkan bahwa Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai mengenai kreator sudah berjalan dengan sangat baik, sehingga sejalan dengan teori Kepemimpinan menurut Marquardt dalam jurnal Susi Adiawaty (2020;399-400) meliputi pemikir sistem, agen perubahan, kreator, pelayan dan pengurus, kordinasi poliklinik, instruktur dan pelatihan, dan visioner.

2. **Pemimpin Mampu Terbuka Dan Mencoba Hal-Hal Baru**

Berdasarkan hasil uraian diatas menunjukkan bahwa Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai mengenai kreator sudah berjalan dengan sangat baik, sehingga sejalan dengan teori Kepemimpinan menurut Marquardt dalam jurnal Susi Adiawaty (2020;399-400) meliputi pemikir sistem, agen perubahan, kreator, pelayan dan pengurus, kordinasi poliklinik, instruktur dan pelatihan, dan visioner.

d. **Pelayanan Dan Pengurus**

1. **Pemimpin Mampu Menjadikan Prioritas Utama Dalam Melayani Masyarakat**

Berdasarkan hasil uraian diatas menunjukkan bahwa Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai mengenai pelayanan dan pengurus sudah berjalan dengan sangat baik, sehingga sejalan dengan teori Kepemimpinan menurut Marquardt dalam jurnal Susi Adiawaty (2020;399-400) meliputi pemikir sistem, agen perubahan, kreator, pelayan dan pengurus, kordinasi poliklinik, instruktur dan pelatihan, dan visioner.

2. **Pemimpin Selalu Bersama Dalam Mengambil Keputusan**

Berdasarkan hasil uraian diatas menunjukkan bahwa Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai mengenai pelayanan dan pengurus sudah berjalan dengan sangat baik, sehingga sejalan dengan teori Kepemimpinan menurut Marquardt dalam jurnal Susi Adiawaty (2020;399-400) meliputi pemikir sistem, agen perubahan, kreator, pelayan dan pengurus, kordinasi poliklinik, instruktur dan pelatihan, dan visioner.

e. Kordinasi Dan Poliklinik

1. Pemimpin Mampu Mengkoordinasikan Banyak Hal Dengan Banyak Pihak

Berdasarkan hasil uraian diatas menunjukkan bahwa Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai mengenai Kordinasi dan Poliklinik sudah berjalan dengan baik, sehingga sejalan dengan teori Kepemimpinan menurut Marquardt dalam jurnal Susi Adiawaty (2020;399-400) meliputi pemikir sistem, agen perubahan, kreator, pelayan dan pengurus, kordinasi poliklinik, instruktur dan pelatihan, dan visioner.

2. Pemimpin Mampu Menunjukkan Keterampilan Dalam Bekerja

Berdasarkan hasil uraian diatas menunjukkan bahwa Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai mengenai kordinasi dan poliklinik sudah berjalan dengan sangat baik, sehingga sejalan dengan teori Kepemimpinan menurut Marquardt dalam jurnal Susi Adiawaty (2020;399-400) meliputi pemikir sistem, agen perubahan, kreator, pelayan dan pengurus, kordinasi poliklinik, instruktur dan pelatihan, dan visioner.

f. Instruktur Dan Pelatihan

Pemimpin Selalu Memberikan Semangat Kepada Karyawan

Berdasarkan hasil uraian diatas menunjukkan bahwa Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai mengenai Instruktur dan Pelatihan sudah berjalan dengan baik, sehingga sejalan dengan teori Kepemimpinan menurut Marquardt dalam jurnal Susi Adiawaty (2020;399-400) meliputi pemikir sistem, agen perubahan, kreator, pelayan dan pengurus, kordinasi poliklinik, instruktur dan pelatihan, dan visioner.

Pemimpin Selalu Membantu Karyawan Dalam Meningkatkan Kemampuan Bekerjanya

Berdasarkan hasil uraian diatas menunjukkan bahwa Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai mengenai instruktur dan pelatihan sudah berjalan dengan sangat baik, sehingga sejalan dengan teori Kepemimpinan menurut Marquardt dalam jurnal Susi Adiawaty (2020;399-400) meliputi pemikir sistem, agen perubahan, kreator, pelayan dan pengurus, kordinasi poliklinik, instruktur dan pelatihan, dan visioner.

Pemimpin Mampu Membantu Karyawan Mengedintifikasi Dalam Meningkatkan Kemampuan Belajarnya

Berdasarkan hasil uraian diatas menunjukkan bahwa Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai mengenai instruktur dan pelatihan sudah berjalan dengan sangat baik, sehingga sejalan dengan teori Kepemimpinan menurut Marquardt dalam jurnal Susi Adiawaty (2020;399-400) meliputi pemikir sistem, agen perubahan, kreator, pelayan dan pengurus, kordinasi poliklinik, instruktur dan pelatihan, dan visioner.

g. Visioner

1. Pemimpin Mampu Memadukan Visi Intrinsik Dan Ekstrinsik

Berdasarkan hasil uraian diatas menunjukkan bahwa Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai mengenai visioner sudah berjalan dengan sangat baik, sehingga sejalan dengan teori Kepemimpinan menurut Marquardt dalam jurnal Susi Adiawaty (2020;399-400) meliputi pemikir sistem, agen perubahan, kreator, pelayan dan pengurus, kordinasi poliklinik, instruktur dan pelatihan, dan visioner

2. Pemimpin Selalu Mengkomunikasikan Visi Dan Menggalang Dukungan

Berdasarkan hasil uraian diatas menunjukkan bahwa Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai mengenai visioner sudah berjalan dengan sangat baik, sehingga sejalan dengan teori Kepemimpinan menurut Marquardt dalam jurnal Susi Adiawaty (2020;399-400) meliputi

pemikir sistem, agen perubahan, kreator, pelayan dan pengurus, kordinasi poliklinik, instruktur dan pelatihan, dan visioner.

3. **Pemimpin Selalu Mendorong Visi Pribadi Yang Berasalan Dari Visi Bersama**

Berdasarkan hasil uraian diatas menunjukkan bahwa Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai mengenai visioner sudah berjalan dengan sangat baik, sehingga sejalan dengan teori Kepemimpinan menurut Marquardt dalam jurnal Susi Adiawaty (2020;399-400) meliputi pemikir sistem, agen perubahan, kreator, pelayan dan pengurus, kordinasi poliklinik, instruktur dan pelatihan, dan visioner.

4. **Pemimpin Selalu Mempertahankan Visi Sebagai Proses Yang Berkelanjutan**

Berdasarkan hasil uraian diatas menunjukkan bahwa Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai mengenai visioner sudah berjalan dengan sangat baik, sehingga sejalan dengan teori Kepemimpinan menurut Marquardt dalam jurnal Susi Adiawaty (2020;399-400) meliputi pemikir sistem, agen perubahan, kreator, pelayan dan pengurus, kordinasi poliklinik, instruktur dan pelatihan, dan visioner.

2. **Kinerja Pegawai**

a. **Kuantitas Hasil Kerja**

Pegawai Mampu Memaksimalkan Jumlah Hasil Dari Pengerjaan Yang Dicapai

Berdasarkan hasil uraian diatas menunjukkan bahwa Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai mengenai kuantitas hasil kerja sudah berjalan dengan sangat baik, sehingga sejalan dengan teori Kinerja Pegawai menurut Affandi (2018:89) meliputi kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efesiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreatifitas.

Pegawai Mampu Memaksimalkan Jumlah Pekerjaan Sehingga Kuantitas Kerjanya Baik

Berdasarkan hasil uraian diatas menunjukkan bahwa Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai mengenai kuantitas hasil kerja sudah berjalan dengan sangat baik, sehingga sejalan dengan teori Kinerja Pegawai menurut Affandi (2018:89) meliputi kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efesiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreatifitas.

b. **Kualitas Hasil Kerja**

1. **Pegawai Mampu Meningkatkan Kualitas Atau Mutu Kerjanya**

Berdasarkan hasil uraian diatas menunjukkan bahwa Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai mengenai Kualitas Hasil Kerja sudah berjalan dengan baik, sehingga sejalan dengan teori menurut Affandi (2018:89) meliputi kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efesiennsi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreatifitas.

c. **Efesiensi Dalam Melaksanakan Tugas**

1. **Pegawai Honorer Mampu Memaksimalkan Jumlah Kerjanya Secara Bijaksana**

Berdasarkan hasil uraian diatas menunjukkan bahwa Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai mengenai efesiensi dlam melaksanakan tugas sudah berjalan dengan sangat baik, sehingga sejalan dengan teori menurut Affandi (2018:89) meliputi kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efesiennsi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreatifitas.

2. **Pegawai Mampu Mengerjakan Sesuatu Dengan Cepat Dan Bijaksana**

Berdasarkan hasil uraian diatas menunjukkan bahwa Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai mengenai efeseinsi dalam melaksanakan tugas sudah berjalan dengan sangat baik, sehingga sejalan dengan teori menurut Affandi (2018:89) meliputi kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efesiennsi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreatifitas.

d. **Disiplin Kerja**

1. **Pegawai Selalu Taat Kepada Hukum Dan Peraturan Kerja**

Berdasarkan hasil uraian diatas menunjukkan bahwa Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai mengenai disiplin kerja sudah berjalan dengan sangat baik, sehingga sejalan dengan teori

menurut Affandi (2018;89) meliputi kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efesiennsi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreatifitas.

e. Inisiatif

1. Pegawai Mampu Memutuskan Dan Melakukan Sesuatu Yang Benar Tanpa Diberitahu

Berdasarkan hasil uraian diatas menunjukkan bahwa Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai mengenai Inisiatif sudah berjalan dengan baik, sehingga sejalan dengan teori menurut Affandi (2018;89) meliputi kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efesiennsi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreatifitas.

2. Pegawai Mampu Menemukan Apa Yang Harus Dikerjakannya Terhadap Sesuatu Yang Ada Disekitar

Berdasarkan hasil uraian diatas menunjukkan bahwa Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai mengenai Inisiatif sudah berjalan dengan sangat baik, sehingga sejalan dengan teori menurut Affandi (2018;89) meliputi kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efesiennsi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreatifitas.

3. Pegawai Selalu Berusaha Untuk Melakukan Beberapa Hal Walau Dalam Keadaan Terasa Semakin Sulit

Berdasarkan hasil uraian diatas menunjukkan bahwa Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai mengenai Inisiatif sudah berjalan dengan sangat baik, sehingga sejalan dengan teori menurut Affandi (2018;89) meliputi kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efesiennsi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreatifitas.

f. Ketelitian

1. Pegawai Mampu Meningkatkan Hasil Ukuran Kerja Dalam Mencapai Tujuan Kerja

Berdasarkan hasil uraian diatas menunjukkan bahwa Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai mengenai ketelitian sudah berjalan dengan sangat baik, sehingga sejalan dengan teori menurut Affandi (2018;89) meliputi kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efesiennsi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreatifitas.

2. Pegawai Mampu Mencapai Tujuan Kerjanya

Berdasarkan hasil uraian diatas menunjukkan bahwa Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai mengenai ketelitian sudah berjalan dengan sangat baik, sehingga sejalan dengan teori menurut Affandi (2018;89) meliputi kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efesiennsi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreatifitas.

g. Kepemimpinan

1. Pimpinan Mampu Memberikan Contoh Kepada Pegawainya

Berdasarkan hasil uraian diatas menunjukkan bahwa Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai mengenai kepemimpinan sudah berjalan dengan sangat baik, sehingga sejalan dengan teori menurut Affandi (2018;89) meliputi kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efesiennsi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreatifitas.

2. Pegawai Mampu Meningkatkan Upayanya Dalam Mencapai Tujuan Organisasi

Berdasarkan hasil uraian diatas menunjukkan bahwa Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai mengenai kepemimpinan sudah berjalan dengan sangat baik, sehingga sejalan dengan teori menurut Affandi (2018;89) meliputi kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efesiennsi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreatifitas.

h. Kejujuran

1. Pegawai Mampu Bersifat Jujur Dalam Melaksanakan Pekerjaan

Berdasarkan hasil uraian diatas menunjukkan bahwa Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai mengenai kejujuran sudah berjalan dengan sangat baik, sehingga sejalan dengan teori menurut Affandi (2018;89) meliputi kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efesiennsi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreatifitas.

i. Kreatifitas

1. Pegawai Mampu Menggerakkan Proses Mentalnya Sendiri Dalam Melaksanakan Pekerjaan

Berdasarkan hasil uraian diatas menunjukkan bahwa Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai mengenai kreatifitas sudah berjalan dengan sangat baik, sehingga sejalan dengan teori menurut Affandi (2018;89) meliputi kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efesiennsi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreatifitas.

2. Pegawai Mampu Memunculkan Gagasan Dalam Melaksanakan Pekerjaan

Berdasarkan hasil uraian diatas menunjukkan bahwa Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai mengenai kreatifitas sudah berjalan dengan sangat baik, sehingga sejalan dengan teori menurut Affandi (2018;89) meliputi kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efesiennsi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreatifitas

Pembahasan

1. Interpretasi Hasil Penelitian

Dari hasil output tersebut terlihat bahwa nilai Sig. $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$ yang artinya model persamaan regresi berdasarkan pada penelitian adalah signifikan, dengan demikian berarti model regresi linier memenuhi kategori linieritas. Hasil perhitungan t_{hitung} dengan taraf signifikan 5% sebesar 11,633 dibandingkan t_{tabel} (db=28) yakni 1,701 dengan taraf signifikan 5%, jadi dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hasil perhitungan koefisien regresi sederhana diatas memperlihatkan koefisien konstanta yakni sebesar -2.588 dan variabel bebas (X) adalah sebesar 0,927. Artinya bahwa bernilai negatif terhadap variabel independen nilai 0,927 merupakan koefisien regresi dari variabel Kepemimpinan yang berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Dari hasil analisis uji t diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t sebesar 0,829, sedangkan nilai t_{tabel} adalah 1,701 pada taraf signifikansi 5% yang berarti bahwa H_a diterima. Kemudian juga diperoleh hasil perhitungan koefisien konstanta adalah sebesar -2.588 dan variabel bebas (X) adalah sebesar 0,927. Artinya bahwa bernilai negatif terhadap variabel independen nilai 0,927 merupakan koefisien regresi dari variabel kepemimpinan yang berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai pada kantor kecamatan gunung timang kabupaten barito utara , dengan kata lain H_a diterima dan H_o ditolak.

Melihat dari observasi yang dilakukan pada kantor kecamatan gunung timang kabupaten barito utara. Pimpinan camat kurang dalam merumuskan visi bersama ,mencoba hal baru dan mengambil inisiatif untuk melakukan perbaikan banyak hal yang berkenaan dengan pekerjaan.kurangnya pendidikan dan pelatihan yang diberikan pada pegawai sehingga kualitas

hasil kinerja pegawai kecamatan Gunung Timang masih kurang. Pegawai kurang bijaksana dalam melakukan pekerjaan dan kurang terbuka kepada masyarakat kecamatan Gunung Timang. Hal ini dapat dibuktikan bahwa observasi yang dilakukan memang sesuai dengan fakta/valid yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai pada kantor kecamatan gunung timang kabupaten barito utara.

2. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan camat terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan gunung timang kabupaten barito utara

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (r^2) diperoleh nilai yaitu sebesar 83%, sehingga diketahui bahwa ada pengaruh variabel Kepemimpinan (X) terhadap variabel kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar 83% sedangkan 17% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi atau variabel yang tidak diteliti.



SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di kantor Kecamatan Gunung Timang Kabupaten Barito Utara. Dari hasil *output* tersebut terlihat bahwa nilai Sig. < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05 yang artinya model persamaan regresi berdasarkan pada penelitian adalah signifikan, dengan demikian berarti model regresi linier memenuhi kategori linieritas. Hasil perhitungan t_{hitung} dengan taraf signifikan 5% sebesar 11,633 dibandingkan t_{tabel} (db=28) yakni 1,701 dengan taraf signifikan 5%, jadi dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hasil perhitungan koefisien regresi sederhana diatas memperlihatkan koefisien konstanta yakni sebesar -2.588 dan variabel bebas (X) adalah sebesar 0,927. Artinya bahwa bernilai negatif terhadap variabel independen nilai 0,927 merupakan koefisien regresi dari variabel Kepemimpinan yang berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai. Kemudian juga diperoleh hasil perhitungan koefisien determinan (r^2) adalah menunjukan nilai sebesar 82,9% dibulatkan menjadi 83% dengan kata lain, sehingga dapat dikatakan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan dengan presentase sebesar 83% sisanya 17% berasal dari pengaruh variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Budihardjo,M.2016.*Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*.Jakarta:Raih Asa Sukses.
- Afandi,Pandi.2018.*Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*.Riau:Zanafa Publishing.
- Rakhmat,2018.*Administrasi Dan Akuntabilitas Publik*:Yogyakarta:ANDI.
- Robbins,Stephen P.2016.*Perilaku Organisasi EdisiKesepuluh*.Diterjemahkan oleh:Drs.Benyamin Molan.Jakarta:Erlangga.
- Sugiyono.2016.*Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D*.Bandung:ALFABETA,cv.
- Suyono.2018.*Analisis Regresi Untuk Penelitian*.Yogyakarta:Deepublish