

## Leadership Of Camat (District Head) On Employee Performance In Mapanget District

Stephanus<sup>1\*</sup>, Michiko Nishino<sup>2</sup>, Imaculata Lamong<sup>e3</sup>, Vivi Kaligis<sup>4</sup>, Constnatinus Naressy<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup>Universitas Teknologi Sulawesi Utara

Email: [stephanusutsu@yahoo.com](mailto:stephanusutsu@yahoo.com)<sup>1\*</sup>

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Camat terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Mapanget. Metode yang digunakan adalah metode Survey dengan menggunakan Kuesioner sebagai alat pengumpulan data, untuk menjelaskan hubungan antar variabel penelitian melalui pengujian hipotesis. Variabel penelitian adalah Kepemimpinan Lurah sebagai variabel bebas (X) dan Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat (Y). Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin, jumlah sampel 58 responden, menggunakan skala likert, analisis regresi sederhana. Hasil analisis regresi menunjukkan besarnya pengaruh Kepemimpinan Camat (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kecamatan Mapanget, dari hasil uji korelasi diperoleh  $r\text{-hitung} = 0,759 > r\text{-tabel} = 0,218$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dan dengan demikian  $H_1$  diterima. Hasil uji F diperoleh  $F\text{hitung} = 75,870$  dan  $F\text{tabel} = 2,546$  dengan signifikansi  $0,000$ . Didapatkan  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ , maka  $H_1$  diterima. Sedangkan pada pengujian uji t diperoleh  $t\text{-hitung} = 8,710$  dan  $t\text{-tabel} = 1,675$ . Koefisien signifikansi adalah  $0,000 < 0,05$ , jadi jika nilai t hitung  $>$  nilai t tabel maka tolak  $H_0$  ditolak dan terima  $H_1$ . Karena t hitung  $<$  t tabel dan juga koefisien signifikan  $< 0,05$  maka diterima  $H_1$  bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Pengaruh kepemimpinan kecamatan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mapanget dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini tercermin dari determinan korelasi sebesar 57,5% dan sisanya 42,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dengan demikian jika kepemimpinan kelurahan ditingkatkan, maka Kinerja Pegawai di Kecamatan Mapanget akan semakin baik dan berkualitas.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan*

### Abstract

The purpose of this research is to know the influence of Leadership of Camat on Performance of Employee in Kecamatan Mapanget. The method used is Survey method by using Questionnaire as data collecting tool, to explain the relationship between research variables through hypothesis testing. The research variables are Leadership of Lurah as independent variable (X) and Employee Performance as dependent variable (Y). Sampling technique using Slovin formula, the sample size 58 respondents, using the likert scale, simple regression analysis. The result of regression analysis shows the value of Leadership influence of Camat (X) on Employee Performance (Y) in Mapanget Subdistrict, as the result of correlation test obtained  $r\text{-count} = 0,759 > r\text{-table} = 0,218$  with significant  $0,000 < 0,05$ , and thus  $H_1$  is accepted. F test results obtained  $F\text{-count} = 75.870$  and  $F\text{-table} = 2,546$  with significant  $0,000$ . Obtained  $F\text{-arithmetic} > F\text{-table}$ , then  $H_1$  received. While in testing t test obtained  $t\text{-value} = 8.710$  and  $t\text{-table} = 1.675$ . The coefficient of significance is  $0.000 < 0.05$ , so if the value of  $t\text{-arithmetic} > t\text{-table}$  value thus reject  $H_0$  is rejected and accept  $H_1$ . Because  $t\text{-count} < t\text{-table}$  and also significant coefficient  $< 0,05$ , so

H1 accepted that there is influence of leadership to performance. The influence of the leadership of the sub-district on the performance of employees in the Sub-District Office of Mapanget District is influenced by other factors. This is reflected in the correlation determinant of 57.5% and the remaining 42.5% influenced by other factors not examined. Thus if the leadership of the sub-district is improved, then Performance of Employees in Kecamatan Mapanget will be better and better quality

**Keywords:** *Leadership and Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

Pembangunan suatu bangsa membutuhkan seorang pemimpin yang mampu menggerakkan sumber daya manusia agar lebih handal, terampil, kreatif, inovatif dan produktif dalam melaksanakan misi, terutama yang berkaitan pengelolaan sumber daya insani, karena hal ini sangat penting dan berkaitan erat dengan tugas kepemimpinan seorang pemimpin dalam suatu lembaga organisasi, dalam upaya menentukan dan mencapai keberhasilan pembangunan suatu bangsa. Kepemimpinan menjadi pilar utama dalam meningkatkan pembangunan sumber daya manusia yang diharapkan, oleh karena itu kepemimpinan menjadi sangat penting artinya dalam menentukan pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong, dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Pada organisasi pemerintahan, sumber daya manusia terdiri dari pemimpin dan pegawai. Di Kecamatan Mapanget terdapat 10 kelurahan, dengan jumlah seluruh pegawai kelurahan 68 pegawai. Peranan seorang lurah penting untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan termasuk organisasi pemerintah di Kecamatan Mapanget terutama berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja para pegawai pemerintah di Kecamatan Mapanget, dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai abdi masyarakat, yang membantu dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat belum dilaksanakan secara maksimal. Hal ini disebabkan karena ketidaksiapan dan juga kemampuan para pegawai kelurahan belum dimiliki secara obyektif. Hal ini terlihat pada disiplin para pegawai kelurahan dalam menjalankan tugasnya juga belum diterapkan dengan baik oleh para pegawai. Kepemimpinan Lurah yang lemah pasti tidak dapat mengawasi dan mengontrol pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh para pegawainya sehingga menyebabkan kinerja dari para pegawai kelurahan tidak dapat ditingkatkan.

Kepemimpinan lurah perlu lebih proaktif dan tegas terhadap para pegawai, seorang lurah lebih mengenal dan memahami kondisi dari para pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya untuk dapat mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Walaupun demikian kepemimpinan sampai sekarang masih menjadi persoalan yang terjadi dimana-mana baik instansi pemerintah maupun swasta, pada tingkatan paling atas maupun tingkatan paling bawah. Ada begitu banyak faktor penyebab sehingga ada banyak pemimpin yang dalam menjalankan tugas kepemimpinannya menjadi tidak efektif dan efisien bahkan tidak mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai. Kondisi di atas terjadi juga di Kecamatan Mapanget dimana kepemimpinan camat di kecamatan ini rata-rata belum mampu meningkatkan kinerja pegawai, sehingga sesuai hasil observasi awal ditemukan bahwa kinerja pegawai rata-rata masih rendah, disiplin kerja masih kurang, fungsi pengawasan dari pemimpin belum optimal, motivasi

kerja pegawai masih rendah, komitmen kerja masih rendah, dan hal-hal lainnya, sehingga kinerja pegawai di Kecamatan Mapanget ini perlu ditingkatkan lagi, perlu inovasi baru untuk menggerakkan performance kerja pegawai. Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas maka penulis melakukan penelitian dengan rumusan judul : “ Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Mapanget.”

Kinerja merupakan bagian produktivitas kerja, produktivitas berasal dari kata “Produktif” artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi atau objek. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu maupun kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya. Siswanto (2003:235) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sedangkan Anwar Prabu (2003:355), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Selanjutnya Rivai (2005:309) mengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Pengertian kinerja juga dikemukakan oleh beberapa ahli manajemen antara lain sebagai berikut: (1) Prawiro Sutoro mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. (2) Handoko mendefinisikan kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Mathis (2002:78) mengatakan bahwa yang menjadi indikator dalam mengukur kinerja atau prestasi karyawan adalah sebagai berikut: (a) Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi normal. (b) Kualitas kerja, yaitu dapat berupa kerapian ketelitian dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. (c) Pemanfaatan waktu, yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan atau lembaga pemerintahan. (d) Kerjasama, yaitu kemampuan menangani hubungan dengan orang lain dalam pekerjaan. Mc. Clelland, mengemukakan 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu : 1) memiliki tanggung jawab yang tinggi, 2) berani mengambil risiko, 3) memiliki tujuan yang realistis, 4) memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan, 5) memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan, 6) mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan. Gibson (1987) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja : 1) Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. 2) Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja. 3) Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, system.

Dalam suatu organisasi, pemimpin memiliki peran yang sangat penting demi kemajuan organisasi dimana pemimpin memegang kekuasaan penting dalam setiap pengambilan keputusan, membuat rencana dasar dan dalam menentukan tujuan organisasi. Keberhasilan dari suatu organisasi sangatlah ditentukan oleh pemimpin dalam menerapkan teori kepemimpinan dalam menerapkan teori kepemimpinan dalam organisasi. Wiryana dan Supardo ( 2005:4), bahwa B.H Raven mendefinisikan pemimpin sebagai seseorang yang menduduki suatu posisi di kelompok, mempengaruhi orang-orang dalam kelompok itu sesuai dengan ekspektasi peran dari posisi tersebut dan mengkoordinasi serta mengarahkan kelompok untuk mempertahankan diri serta mencapai tujuan kelompok, organisasi dan masyarakat. Peter F Drucker (196) dalam Aan Komariah dan Cepi Triatna (2004:112) mengatakan pemimpin yang efektif memiliki perilaku yang sama yaitu: (1) Mereka / pemimpin tidak bertanya “Apa yang saya Kehendaki” melainkan “apa yang perlu dilakukan”(2). Mereka selalu bertanya “ Apa yang dapat dan harus saya

lakukan untuk membuat perbedaan ? (3). Mereka /pemimpin selalu bertanya “ Apa misi dan tujuan organisasi” (4) Mereka mempunyai toleransi yang kuat terhadap kebhinekaan orang tetapi sangat tidak toleran bila berkaitan dengan kinerja, standar kerja yang dilakukan, nilai-nilai yang dikembangkan seseorang dalam pekerjaannya. (5). Mereka tidak takut kepada kekuatan yang dimiliki oleh rekan-rekannya (6) Mereka memiliki keyakinan dari mereka adalah type orang yang dihormati dan dipercaya.

Dengan demikian mereka memperkuat diri untuk tidak melakukan hal-hal yang populer tetapi tidak benar. Garry Yukl (2005:3) dalam penjelasannya mengatakan bahwa Istilah kepemimpinan adalah kata yang diambil dari kata-kata yang umum dipakai dan merupakan gabungan dari kata ilmiah yang tidak didefinisikan kembali secara tepat. Kata kepemimpinan memiliki hubungan dengan istilah kekuasaan, wewenang, manajemen, administrasi, pengendalian dan supervisi. Sehubungan dengan konsep di atas, definisi kepemimpinan memiliki asumsi bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dalam hubungan dengan kelompok atau organisasi. Bernadine R. Wirjana (2002:1) tentang konsep kepemimpinan mengatakan sebagai berikut: “ Suatu proses yang kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas, atau suatu sasaran, dan mengarahkan organisasi dengan cara yang membuatnya lebih kohesif dan lebih logikal. Atau seseorang yang mampu menjalani sebuah proses dengan menggunakan atribut kepemimpinan dalam mewujudkan kepercayaan, nilai-nilai etika, sifat, pengetahuan, dan keterampilan dalam mencapai tujuan secara bersama. Joseph C. Rost (1993) dalam Garry Yukl (2001:4) mengatakan bahwa: Kepemimpinan tampaknya lebih merupakan konsep yang berdasarkan pengalaman. Kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi di antara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersamanya.

Kepemimpinan adalah keunggulan seseorang atau beberapa individu dalam kelompok, dalam mengontrol gejala-gejala sosial. Kepemimpinan adalah fungsi dari kebutuhan yang muncul pada situasi tertentu dan terdiri atas hubungan antara individu dengan kelompoknya. Kepemimpinan sebagai perpaduan dari berbagai sifat yang memungkinkan individu mempengaruhi orang lain untuk mengerjakan beberapa tugas tertentu. Kepemimpinan sebagai bentuk dan keadaan pola tingkah laku yang dapat membuat orang lain berada di bawah pengaruhnya. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat. Kebanyakan orang menganggap gaya kepemimpinan merupakan tipe kepemimpinan. Hal ini antara lain dinyatakan oleh Siagian (2003:14) bahwa gaya kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang yang bersangkutan.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian tersendiri yang unik dan khas, hingga tingkah laku dan gaya yang membedakan dirinya dengan orang lain. Bernadine R. Wiryana., M.S.W (2002:18) mengatakan bahwa : selain aturan dan berbagai hal yang harus dipenuhi dalam suatu kepemimpinan, terdapat juga prinsip-prinsip kepemimpinan yang perlu diketahui oleh seorang pemimpin, hal ini sangat penting artinya dalam pengelolaan tugas kepemimpinan seseorang dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan seseorang harus dapat menggambarkan sebuah kondisi dinamis masa sekarang dan yang akan datang. Kepemimpinan juga menyangkut internasionalitas, dalam arti “ Pemimpin” sebagai pembawa perubahan (*Change Agent*) yaitu seorang yang mampu melahirkan sebuah perubahan yang dibutuhkan oleh organisasi. Dengan demikian pemimpin bukanlah selalu mereka yang memegang kepemimpinan formal, tetapi sebaliknya semua orang secara potensial mampu mewujudkan dirinya sebagai pemimpin.

## METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Metode survey merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pertanyaan terstruktur yang sama pada setiap orang, kemudian semua jawaban yang diperoleh peneliti dicatat, diolah dan dianalisis. Pertanyaan terstruktur ini disebut kuesioner. Kuesioner berisi pertanyaan-pertanyaan yang akan diberikan kepada responden untuk mengukur variabel yang berhubungan diantara variabel yang ada serta dapat berupa pengalaman dan pendapat responden.

### Populasi dan Sampel Penelitian

Hadari Nawawi ( 2001:141 ) mengatakan populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, hewan, tumbuhan, gejala atau peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik dapat diambil suatu kesimpulan bahwa populasi merupakan keseluruhan objek penelitian sebagai sumber data. Adapun yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan Pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Mapanget yang berjumlah 68 orang. Arikunto (1998:117) mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi. Selanjutnya dikatakan bahwa sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data yang dapat mewakili seluruh populasi. Untuk menentukan besarnya sampel penelitian ini maka dapat digunakan rumus dari Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

N = jumlah sampel

N = jumlah populasi = 68 pegawai

E = batas toleransi kesalahan (error tolerance) = 5 %

$n = N / ( 1 + N e^2 ) = 68 / ( 1 + 68 \times 0,05^2 ) = 58,12 = 58$

Dengan demikian, jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 58 pegawai kelurahan.

### Kisi- Kisi Instrumen

a. Kisi-kisi instrumen Kepemimpinan (Variabel X)

Indikator	Butir Soal	Jumlah Butir Soal
Pengarahan	1,2,3,4	4
Komunikasi	5,6,7,8	4
Pengambilan Keputusan	9,10,11,12	4
Motivasi	13,14,15	3

b.Kisi-kisi instrument Kinerja Pegawai  
(Variabel Y)

Indikator	Butir Soal	Jumlah Butir Soal
-----------	------------	-------------------

Kuantitas Kerja	1,2,3,4	4
Kualitas Kerja	5,6,7,8	4
Pemanfaatan Waktu	9,10,11	3
Kerjasama	12,13,14	3

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi variabel berdasarkan data jawaban responden terhadap kuisisioner mengenai kepemimpinan dan kinerja.

Untuk deskripsi pernyataan variabel kepemimpinan (X), hasilnya seperti pada tabel berikut :

**Tabel 4.10a Deskripsi pernyataan responden terhadap kepemimpinan (X)**

No	Kriteria Pilihan Pernyataan	Jumlah	Prosentase
1	Sangat Setuju	110	12,64
2	Setuju	345	39,66
3	Kurang Setuju	281	32,30
4	Tidak Setuju	107	12,30
5	Sangat Tidak Setuju	27	3,10
	Total	870	100

Dari tabel 4.10a tersebut di atas, dapatlah dideskripsikan pernyataan responden terhadap variabel kepemimpinan sebagai berikut : Persepsi responden terhadap pernyataan sangat setuju 110 atau 12,64%, terhadap pernyataan setuju 345 atau 39,66%, terhadap pernyataan kurang setuju 281 atau 32,30%, terhadap pernyataan tidak setuju 107 atau 12,30% dan pernyataan sangat tidak setuju 27 atau 3,10%. Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa persepsi responden terhadap pernyataan pada variabel kepemimpinan yang paling dominan memilih pernyataan setuju sebesar 39,66%, serta yang kurang dipilih yaitu pernyataan sangat tidak setuju 3,10%.

Selanjutnya deskripsi pernyataan variabel kinerja (Y) tergambar pada tabel 4.10b berikut :

**Tabel 4.10b Deskripsi pernyataan responden terhadap kinerja (Y)**

No	Kriteria Pilihan Pernyataan	Jumlah	Prosentase
1	Sangat Setuju	32	3,94
2	Setuju	73	8,99
3	Kurang Setuju	233	28,69
4	Tidak Setuju	336	41,38
5	Sangat Tidak Setuju	138	17,00
	Total	812	100

Dari tabel 4.10b di atas, dilihat pernyataan responden terhadap variabel kinerja yang didiskripsikan sebagai berikut : Persepsi responden terhadap pernyataan sangat setuju 32 atau 3,94%, terhadap pernyataan setuju 73 atau 8,99%, terhadap pernyataan kurang setuju 233 atau 28,69%, terhadap pernyataan tidak setuju 336 atau 41,38% dan pernyataan sangat tidak setuju 138 atau 17%. Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa persepsi responden terhadap pernyataan pada variabel kinerja yang dominan memilih pernyataan tidak setuju sebesar 41,38%, serta yang kurang dipilih yaitu pernyataan sangat setuju 3,94%.

### 1. Pengaruh kepemimpinan (X) terhadap kinerja (Y)

Hasil analisa pengujian statistik sebagaimana tergambar pada pengujian statistic bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Hal ini sebagaimana tergambar melalui uji korelasi diperoleh  $r_{xy} = 0,759$  dengan determinan 57,5% dimana yang lainnya dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini diketahui signifikan pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja dimana hasil uji t menunjukkan hasil  $t\text{-hitung} = 8,710 > t\text{-tabel} 1,675$  dengan  $\alpha = 0,05$  sehingga kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini pula sejalan dengan penelitian Siti Mujiatun (2011) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Pendidikan Sinar Husni Medan, dimana hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan oleh Hasibuan (2003:170) dikatakan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Ini suatu proses kepemimpinan suatu organisasi akan mempengaruhi perilaku bawahannya dalam pencapaian tujuan organisasi itu sendiri. Selanjutnya oleh Siswanto (2003:235) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja. secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat dikatakan bahwa pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan akan berhasil baik sebagai kinerja karyawan tersebut. Berhasilnya pencapaian tujuan suatu organisasi tidak terlepas dari pengaruh kepemimpinan pemimpin terhadap kinerja bawahan atau pegawai dalam organisasi itu sendiri.

### SIMPULAN

Terdapat pengaruh positif atau signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Mapanget, sebagaimana diketahui hasil uji uji korelasi diperoleh  $r\text{-hitung} = 0,759 > r\text{-tabelnya} = 0,218$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka pengaruhnya kuat dan dengan demikian  $H_1$  diterima. Hasil pengujian F diperoleh  $F\text{-hitung} = 75,870$  dan  $F\text{-tabel} = 2,546$  dengan signifikan 0,000. Didapat  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ , maka  $H_1$  yang diterima. Sedangkan dalam pengujian uji t diperoleh nilai  $t\text{-hitung} = 8,710$  dan  $t\text{-tabel} = 1,675$ . Koefisien signifikannya  $0,000 < 0,05$ , maka jika nilai  $t\text{-hitung} > \text{nilai } t\text{-tabel}$  dengan demikian tolak  $H_0$  ditolak dan terima  $H_1$ . Karena  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  dan juga koefisien signifikannya  $< 0,05$ , sehingga  $H_1$  diterima yaitu terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Pengaruh kepemimpinan lura terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Mapanget ada yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hal ini tercermin dari hasil determinan korelasinya 57,5% dan sisanya 42,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

### DAFTAR PUSTAKA

Aan Komariah-Cepi Triatna, 2004. *Visionary Leadership*, Bumi Aksara, Jakarta  
Adair John, 2007. *The Skill of Leadership*, Grower, Aldershot Kants, England.

- Anthony, Nyberg. 2010. *Retaining your high performers: Moderators of the performance-job satisfaction-voluntary turnover relationship*. *Journal of Applied Psychology*. Washington: Vol. 95, Iss. 3; pg. 44
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Arep dan Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*. Penerbit PT Grasindo, Jakarta.
- Beniss, Warren, & Burt Nanus, 2008. *Leaders: the Staregis for Taking Charge*, New York: Harper & Row Publishers
- Bernadine R. Wiryana & Susilo Supardo, 2002. *Kepemimpinan Dasar-dasar dan Pengembangannya*, ANDI Yogyakarta.
- Burhanuddin, 2001. *Analaisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- B. Siswanto Sastrohadiwiry. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi 2*, Jakarta.PT Bumi Aksara.
- Covey, S 2008. *Prinnciple Centered Leadrship*.New York: Simon & Shuster
- Collin, Audrey, 1998. "Monitoring " Industrial and Commercial Training March-April
- CHR. Jimmy L. Gaol, 2014. *Human Capital*, GRASINDO, PT Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta
- Dewi, Sarita Permata. 2012. *Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta*. Jurnal Nominal. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi : Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta, Raja Grafindo Perkasa.
- Frances Hesselbein & Marshal Goldsmith, 2008. *The Leader Of The Future*, PT Granedia, Jakarta.
- Garry Yukl, 2001. *Kempemimpinan Dalam Organisasi*, PT. Inyan sejati Klaten, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2003. *Manajemen Dasar. Pengertian dan Masalah*. Jakarta : PT Toko Gunung Agung.
- Istianto, Bambang. 2009. *Manajemen Pemerintahan Dalam Perspektif Pelayanan Publik*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- John Adair, 2007. *Cara menumbuhkan Pemimpin-Tujuh Kunci Pengembangan Kepemipinan yang Efektif*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Kusumawati, Ratna. 2008. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada RS Roemani Semarang)*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis vol. 3 no. 148 6 November 2008.
- Luthans, Fred., 1998. *Organizational Behaviour*, New York: McGraw-Hill Inc.
- Mathis, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Yogyakarta : Salemba Empat.
- Mujiatun, Siti. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Pendidikan Sinar Husni*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis vol. 11 no. 1
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*.PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robert L. Mathis-John H. Jakcson, 2009. *Human Resource Management*, Salemba Empat, Jakarta
- Rjenald Khazali, 2006. *CHANGE* . PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Sandra Burud & Marie Tumulo, 2004. *Leveraging The Human Capital*, Davies-Black Publishing, Polo Alto California.
- Spector., P.E. *Job Statisfaction: Application, Assessment, Cources, and Consequences*, California: Sage Publications
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori & Praktek Kepemimpinan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung :Alfabeta.