

# PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN PANCORAN KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN

Syopwani

Program Pascasarjana Institut Pemerintahan Dalam Negeri

*email: opangun@yahoo.co.id*

Paper Accepted: 23 Februari 2017  
Paper Reviewed: 1-10 Maret 2017  
Paper Revised: 11-30 Maret 2017  
Paper Edited: 1-15 April 2017  
Paper Approved: 25 April 2017

## ABSTRACT

This study aimed to determine the effect of leadership and competence on employee performance Pancoran sub-district office administrative capital city of Jakarta Selatan. Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kecamatan dan beberapa desa pegawai kecamatan Pancoran sub-district dengan sampel 100 orang. Pengolahan data menggunakan teknik analisis korelasi, uji hipotesis statistik menggunakan teknik analisis regresi sederhana dan regresi berganda statistik dan korelasi kofesien, semua yang ada dalam program menggunakan SPSS software. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel kepemimpinan camat (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)  $r_{X1Y} = 0.647$ ., dan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompetensi pegawai (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan  $r_{X2Y} = 0.595$ , terdapat juga pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan camat (X1) dengan kompetensi pegawai (X2) yang  $r_{X1X2} = 0.566$ , dan berdasarkan pemeriksaan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima.

*Keywords: leadership, competence, and performance*

## PENDAHULUAN

Kinerja Kantor Camat, terutama kinerja pelayanan publik yang terkait dengan urusan warga masyarakat, perlu ditingkatkan dengan membenahi berbagai hal yang dipandang perlu untuk meningkatkan produktivitas kerja aparatur, efektivitas kegiatan pelayanan dan efisiensi penggunaan sumber daya pembangunan, terutama sumber daya anggaran. Salah satu hal yang dipandang penting dan perlu dibenahi adalah kinerja pegawai Kantor Camat.

Secara administratif Kecamatan Pancoran terdiri dari 6 kelurahan. Masing – masing kelurahan yang dimaksud yaitu : Kelurahan Pancoran; Kelurahan Duren Tiga; Kelurahan Rawa Jati; Kelurahan Pengadegan; Kelurahan Kalibata; dan Kelurahan Cikoko. Menurut data statistik Pada tahun 2014 saja jumlah penduduk di Kecamatan Pancoran mencapai 147.972 jiwa.

Jumlah tersebut terdiri dari 74.777 laki-laki dan 73.195 perempuan. Meski dari jumlah penduduk Kecamatan Pancoran termasuk sedikit bila dibandingkan dengan jumlah penduduk di kecamatan-kecamatan lainnya, namun bukan berarti kinerja pegawai Kantor Camat Pancoran tidak perlu ditingkatkan. Dan berdasarkan pengamatan langsung diketahui bahwa kinerja para pegawai kecamatan Pancoran masih rendah., terutama dalam memberikan pelayanan publik, dan pengkoordinasian pelaksanaan kegiatan-kegiatan pembangunan yang diselenggarakan oleh dinas teknis.

Dampak dari kondisi kinerja para pegawai yang belum optimal itu jelas tidak terbatas hanya pada lingkungan internal Kantor Camat Pancoran saja. Kinerja Kantor Kelurahan serta kepentingan warga masyarakat Kelurahan pun bisa terkena dampak dari belum optimalnya

kinerja pegawai pada Kantor Camat Pancoran. Dampak yang dimaksud antara lain muncul dari lambannya proses pelayanan perizinan di Kantor Kecamatan Pancoran.

Belum optimalnya kinerja pegawai pada Kantor Camat Pancoran tampak menjadi fenomena perilaku kerja individu dan perilaku kerja kelompok yang menarik untuk diteliti. Hal ini karena fenomena tersebut ternyata berkorelasi dengan berbagai faktor, yaitu faktor-faktor internal para pegawai itu sendiri; dan faktor-faktor eksternal yang terkait dengan pelaksanaan tugas dan pekerjaan para pegawai.

Mengacu pada fenomena kinerja pegawai pada Kantor Camat Pancoran itu, penulis berasumsi bahwa kepemimpinan di antara unsur-unsur pimpinan Kecamatan dan Kompetensi yang tercermin dari pengetahuan, keterampilan, dorongan dalam melaksanakan prosedur dan teknis pekerjaan, layak dipandang sebagai dua faktor yang bisa berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pancoran. Pandangan ini timbul dengan dalil sebagai berikut :

Kepemimpinan yang terjalin di antara Camat, Sekretaris Kecamatan dan Kepala-kepala Seksi dengan para staf Kecamatan merupakan proses interaksi sosial yang berlangsung dalam situasi kerja yang dinamis. Proses interaksi sosial yang demikian itu tentu berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas dan tanggungjawab pegawai. Pelaksanaan tugas dan tanggungjawab para pegawai inilah terungkap menjadi kinerja pegawai. Oleh sebab itu, kepemimpinan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pancoran.

Dalam konteks ini, apabila kepemimpinan dipandang sebagai variabel *antecedent* atau hal yang mendahului dan dipandang sebagai faktor penyebab; dan kinerja pegawai dipandang sebagai variabel konsekuensi dari hal yang mendahului itu, maka patut diasumsikan bahwa di antara variabel *Kepemimpinan* dan variabel *Kinerja Pegawai* itu terjalin hubungan kausalitas (hubungan sebab-akibat). Dalam hubungan ini, jika efektivitas kepemimpinan meningkat, maka secara stimulan peningkatan efektivitas kepemimpinan itu dapat meningkatkan kinerja pegawai.

*Kompetensi*, sebagai suatu kemampuan pegawai dalam menejalankan tugas yang diberikan, merupakan faktor internal pegawai yang langsung dapat mempengaruhi sikap dan

produktivitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi Kantor Kecamatan Pancoran. Kemampuan yang dimaksud dapat berupa pengetahuan maupun keterampilan. Sedangkan kinerja pegawai yang dianggap sebagai proses dan hasil kerja pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian maka kompetensi sebagai suatu bentuk kemampuan pegawai tertentu bisa berpengaruh positif terhadap *Kinerja Pegawai* pada Kantor Camat Pancoran.

Dalam konteks ini, apabila *Kompetensi* dipandang sebagai variabel *antecedent*; dan *Kinerja Pegawai* dipandang sebagai variabel konsekuensi, maka patut juga diasumsikan bahwa di antara variabel *Kompetensi* dan variabel *Kinerja Pegawai* itu terjalin juga hubungan kausalitas. Dalam hubungan ini, jika kompetensi meningkat, maka secara stimulan peningkatan kompetensi itu dapat meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, untuk mendeskripsikan konsep gagasan dimaksud menjadi suatu konsep penelitian, maka dipilih judul penelitian “Pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pancoran Kota Administratif Jakarta Selatan”.

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Membahas pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pancoran.
2. Membahas pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pancoran.
3. Membahas pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pancoran.

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Alasan pemilihan pendekatan penelitian kuantitatif adalah bahwa konsep gagasan yang dikembangkan adalah tentang kajian hubungan kausalitas di antara variabel-variabel yang dikorelasikan, dan konsep gagasan tersebut hanya bisa diaplikasikan dengan pendekatan penelitian kuantitatif yang berbasis pada analisis statistik.

## Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data yaitu:

- a. Data Primer  
Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama baik individual ataupun kelompok. Sumber data primer adalah hasil dari kuesioner yang dilakukan peneliti
- b. Data Sekunder  
Data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumber informasi yang bukan diusahakan sendiri oleh peneliti.

Sumber data sekunder adalah sumber data dokumentasi seperti data karyawan, struktur organisasi, jurnal, dan bacaan yang berhubungan dengan penelitian.

## Populasi dan Sampel

Populasi dari obyek penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Pancoran dan beberapa pegawai kelurahan di wilayah kerja Kecamatan Pancoran, yakni sebanyak 100 orang. Menurut Sugiyono (2005: 57) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

## Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Hipotesis Statistik. Terdapat tiga hipotesis (pernyataan) yang diajukan untuk diuji melalui statistik regresi sederhana dan statistik regresi ganda. Ketiga hipotesis statistik tersebut adalah :

### HIPOTESIS 1 :

- $H_0$  = Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pancoran Kota Administrasi Jakarta Selatan.
- $H_1$  = Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pancoran Kota Administrasi Jakarta Selatan.

### HIPOTESIS 2 :

- $H_0$  = Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan

Pancoran Kota Administrasi Jakarta Selatan.

- $H_1$  = Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pancoran Kota Administrasi Jakarta Selatan.

### HIPOTESIS 3 :

- $H_0$  = Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kepemimpinan dan Kompetensi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pancoran Kota Administrasi Jakarta Selatan.

- $H_1$  = Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kepemimpinan dan Kompetensi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pancoran Kota Administrasi Jakarta Selatan.

Berdasarkan rumusan hipotesis statistik tersebut, maka proses pengujian dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

#### 1. Pengujian Hipotesis Pertama

Menghitung Koefisien Korelasi atau besaran hubungan antara variabel  $X_1$  dengan variabel Y, dilakukan dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden

X = variabel bebas

Y = variabel terikat

Menguji signifikansi korelasi atau hubungan variabel  $X_1$  dengan variabel Y dilakukan dengan rumus Uji t:

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Kriteria pengujian: Taraf kepercayaan 95% dan  $n = \dots$ . Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya hubungan  $X_1$  dengan Y adalah signifikan, sebaliknya jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya hubungan  $X_1$  dengan Y adalah tidak signifikan.

Membuat persamaan regresi di antara variabel  $X_1$  dengan Y dilakukan dengan rumus:  $\hat{Y} = a + bx$

Keterangan :

$\hat{Y}$  = Nilai taksir Y dari persamaan regresi

a = Nilai Konstanta

b = Nilai Koefisien regresi  
 X = Variabel bebas

Menguji signifikansi koefisien regresi di antara variabel X1 dengan variabel Y dilakukan dengan rumus:  $t_{hitung} = b/\delta b$

Keterangan :

b = Koefisien regresi pada variabel bebas (X<sub>1</sub> atau X<sub>2</sub>)

$\delta b$  = Standar error regresi

Kriteria pengujian: Taraf kepercayaan 95% dan n=..... Jika t hitung > t tabel, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, artinya pengaruh X<sub>1</sub> dengan Y adalah signifikan, sebaliknya jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak, artinya pengaruh X<sub>1</sub> dengan Y adalah tidak signifikan. Menghitung koefisien determinasi di antara variabel X1 dengan Y di antara faktor epsilon dilakukan dengan rumus : Koefisien Penentu (KP) =  $r^2 \times 100\%$

## 2. Pengujian Hipotesis Kedua

Menghitung Koefisien Korelasi atau besaran hubungan variabel X<sub>2</sub> dengan Y, dilakukan dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden

X = variabel bebas

Y = variabel terikat

Menguji signifikansi korelasi atau hubungan X<sub>2</sub> dengan Y dengan rumus Uji t:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Kriteria pengujian: Taraf kepercayaan 95% dan n=.... Jika t hitung > t tabel, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, artinya hubungan X<sub>2</sub> dengan Y adalah signifikan, sebaliknya jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak, artinya hubungan X<sub>2</sub> dengan Y adalah tidak signifikan.

Membuat persamaan regresi di antara variabel X2 dengan variabel Y dilakukan dengan rumus :  $\hat{Y} = a + bx$

Keterangan :

$\hat{Y}$  = Nilai taksir Y dari Persamaan regresi

a = Nilai konstanta

b = Nilai koefisien regresi

X = Variabel bebas

Menguji koefisien regresi atau besaran pengaruh variabel X2 terhadap variabel Y dilakukan dengan rumus:  $t_{hitung} = b/\delta b$

Keterangan :

b = Koefisien regresi pada variabel bebas

$\delta b$  = Standar error regresi

Kriteria pengujian: Taraf kepercayaan 95% dan n=..... Jika t hitung > t tabel, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, artinya pengaruh X<sub>2</sub> dengan Y adalah signifikan, sebaliknya jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak, artinya pengaruh X<sub>2</sub> dengan Y adalah tidak signifikan.

Menghitung koefisien determinasi atau besaran hubungan variabel X2 dengan variabel Y di antara epsilon dilakukan dengan rumus :  $KP = r^2 \times 100\%$

## 3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Menghitung koefisien korelasi ganda atau besaran hubungan variabel X<sub>1</sub> dan variabel X<sub>2</sub> secara bersama-sama dengan Y dilakukan dengan rumus:

$$r_{x_1x_2y} = \sqrt{\frac{r^2x_1.y + r^2x_2.y - 2(rx_1.y)(rx_2.y)(rx_1.x_2)}{1 - r^2x_1.x_2}}$$

Keterangan :

$R_{x_1x_2y}$  ganda = koefisien korelasi

$r^2_{x_1y}$  X<sub>1</sub> dengan Y = koefisien determinasi

$r^2_{x_2y}$  X<sub>2</sub> dengan Y = koefisien determinasi

$r_{x_1y}$  = koefisien korelasi X<sub>1</sub> dengan Y

$r_{x_2y}$  = koefisien korelasi X<sub>2</sub> dengan Y

Menguji signifikansi korelasi ganda atau besaran hubungan variabel X<sub>1</sub> dan variabel X<sub>2</sub> secara bersama-sama dengan Y dilakukan dengan rumus Uji F:

Kriteria pengujian: Taraf kepercayaan 95% dan n = ..... Jika Fhitung > Ftabel, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, artinya hubungan X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> secara bersama-sama dengan Y adalah signifikan, sebaliknya jika Fhitung < Ftabel, maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak, artinya hubungan X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> secara bersama-sama dengan Y adalah tidak signifikan.

Membuat persamaan regresi ganda di antara variabel X1 dan variabel X2 dengan Y dilakukan dengan rumus :  $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$   
 Menguji signifikansi regresi ganda dilakukan dengan rumus statistik F hitung :

$$F_{hitung} = \frac{(R)^2(n - m - 1)}{m.(1 - R^2)}$$

Keterangan :

F<sub>hitung</sub> = Harga F yang dicari

N = Banyaknya responden

m = Banyaknya variabel bebas

R = Koefisien korelasi ganda

Kriteria pengujian: Taraf kepercayaan 95% dan n=..... Jika Fhitung > Ftabel, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> secara bersama-sama dengan Y, sebaliknya jika Fhitung < Ftabel, maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> secara bersama-sama dengan Y.

Menghitung koefisien determinasi ganda dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Koefisien Penentu (KP)} = R^2 \times 100\%$$

## HASIL PENELITIAN

Sebagai tindaklanjut dari ketiga hasil tes signifikansi di atas, dapat dibuat perhitungan koefisien determinasi masing-masing dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasi yang telah di dapat dengan merangkumkan hasil perhitungan dimaksud ke dalam tabel berikut ini ;

Tabel Rangkuman Hasil Pembahasan

Variabel yang dikorelasikan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan	r <sup>2</sup>
Kepemimpinan Camat dengan kinerja pegawai	0,647	0,195	Signifikan	0,4
Kompetensi pegawai dengan kinerja pegawai	0,595	0,195	Signifikan	0,3
Kepemimpinan Camat dengan Kompetensi pegawai	0,566	0,195	Signifikan	0,3

Sumber : pengolahan data hasil pembahasan

Berdasarkan koefisien determinasi seperti yang tertera dalam tabel di atas (r<sup>2</sup>), maka dapat dinyatakan sebesar 41,9 % dari perubahan-perubahan yang terjadi pada variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan atau di pengaruhi oleh variabel kepemimpinan camat (X1) dan 58,1 % dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak teliti oleh penulis. Dengan kata lain, sebesar 41,9 % dari perubahan-perubahan yang terjadi pada kinerja

pegawai di kecamatan Pancora dipengaruhi oleh kepemimpinan Camat dan 58,1 % dipengaruhi oleh faktor lain. Secara kualitatif koefisien determinasi sebesar 41,9 % menunjukkan cukup besar kontribusi variabel kepemimpinan Camat dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Di lain pihak 35,4 % perubahan-perubahan yang terjadi pada variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel Kompetensi pegawai (X2) dan 64,6 % dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Dengan kata lain, sebesar 35,4 % dari perubahan-perubahan yang terjadi pada kinerja pegawai pada Kecamatan Pancoran di pengaruhi oleh Kompetensi pegawai dan 64,6 % dipengaruhi oleh faktor lain (misalnya usia, jenis kelamin). Secara kualitatif koefisien determinasi sebesar 35,4 % itu menunjukkan relatif cukup besar kontribusi variabel Kompetensi pegawai dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Dari keterangan ini dapat dikemukakan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan Camat (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) lebih besar daripada variabel Kompetensi pegawai (X2).

Selanjutnya, sebesar 32,0 % dari perubahan-perubahan yang terjadi pada variabel Kompetensi pegawai (X2) dapat di jelaskan atau di pengaruhi oleh variabel kepemimpinan Camat (X1) dan 68,0 % dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Dengan kata lain, sebesar 32,0 % dari perubahan-perubahan yang terjadi pada Kompetensi pegawai pada Kecamatan Pancoran di pengaruhi oleh kepemimpinan Camat dan 68,0 % dipengaruhi oleh faktor lain. Secara kualitatif koefisien determinasi sebesar 32,0 % itu menunjukkan relatif cukup besar kontribusi variabel kepemimpinan Camat dalam mempengaruhi Kompetensi pegawai.

Secara kuantitatif persamaan regresi ganda dimaksud, mengandung makna bahwa apabila X dalam kondisi nol maka nilai Y adalah 1,018. setiap penambahan nilai X sebesar satu satuan, maka nilai Y akan bertambah dari setiap harga X yaitu 0,240 dan 0,358.

Secara kualitatif persamaan regresi diatas menggambarkan adanya pola linier yang positif antara kepemimpinan camat dan kompetensi pegawai dengan kinerja pegawai. Pola linier positif mengandung makna bahwa semakin baik

kepemimpinan camat dan kompetensi pegawai maka semakin baik pula kinerja pegawai.

Berikut ini diadakan pengujian terhadap besarnya pengaruh yang terjadi apakah benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan. Untuk melakukan pengujian tersebut terlebih dahulu ditentukan nilai  $t_{tabel}$  dari  $N = 98$  ( $100-2$ ) dengan tingkat kepercayaan 95 % ( $\alpha = 0,05$ ), di dapat  $t_{tabel}$  seharga 1,9866, maka hasil output SPSS terhadap setiap variabel diatas akan dikonsultasikan dengan nilai  $t_{tabel}$  sebagai berikut ;

- a) Berdasarkan hasil perhitungan pada data di atas nilai  $t_{hitung}$  dari X1 terhadap Y adalah 6,331 yang kemudian di konsultasikan dengan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95 % pada  $N = 98$  atau ( $100 - 2$ ) adalah 1,9866 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$ , yaitu  $6,331 > 1,9866$ , ini berarti menunjukkan adanya hubungan yang bermakna (signifikan) antara kepemimpinan camat dengan kinerja pegawai, terlebih lagi hubungan tersebut ditunjukkan dengan hasil  $t_{test}$  yang bertanda positif yang berarti semakin baik kepemimpinan Camat maka akan semakin baik pula kinerja pegawai.
- b) Berdasarkan hasil perhitungan pada data di atas nilai  $t_{hitung}$  dari X2 terhadap Y adalah 7,421 yang kemudian di konsultasikan dengan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95 % pada  $N = 98$  atau ( $100 - 2$ ) adalah 1,9866 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$ , yaitu  $7,421 > 1,9866$ , ini berarti menunjukkan adanya hubungan yang bermakna (signifikan) antara kompetensi pegawai dengan kinerja pegawai, terlebih lagi hubungan tersebut ditunjukkan dengan hasil  $t_{test}$  yang bertanda positif yang berarti semakin tinggi kompetensi para pegawai dalam maka akan semakin baik pula kinerja pegawai.

Dari analisis hipotesis ini, dapat dikemukakan bahwa berdasarkan hasil penelitian, secara empiris terbukti kepemimpinan camat mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dan kompetensi pegawai juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian analisis regresi, analisis korelasi dan analisis determinasi di atas memberikan indikasi yang kuat akan adanya pengaruh kepemimpinan camat terhadap kinerja pegawai, pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dan pengaruh kepemimpinan camat dan kompetensi pegawai secara bersama-sama

terhadap kinerja pegawai. Pengaruh antara variabel X1, X2 dan variabel Y membentuk pola linier yang bersifat positif. Pola ini mengandung makna bahwa semakin baik kepemimpinan camat dan kompetensi pegawai, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama, maka akan semakin baik pula kinerja kerja pegawai kecamatan Pancoran. Dengan demikian keseluruhan hipotesis yang dikemukakan pada bab terdahulu telah terjawab dan hipotesis diterima.

## KESIMPULAN

- a) Kepemimpinan Camat mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dimana bentuk pengaruh tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan Camat akan menyebabkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai.
- b) Kepemimpinan Camat mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kompetensi Pegawai dimana bentuk pengaruh tersebut menunjukkan hubungan yang bermakna. Makna yang demikian menunjukkan bahwa setiap perubahan yang terjadi pada kepemimpinan Camat maka akan mengakibatkan perubahan pada kompetensi pegawai.
- c). Kompetensi Pegawai mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dimana bentuk pengaruh tersebut menunjukkan hubungan yang bermakna. Makna yang demikian menunjukkan bahwa setiap perubahan yang terjadi pada variabel kinerja pegawai maka akan mengakibatkan perubahan pada kinerja pegawai yang tentunya memberikan kontribusi perubahan yang positif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ainsworth, Smith and Millership. (2007). *Managing Performance, Managing People: Understanding And Improving Team Performance*. London: B. Jain Publishers Pvt. Ltd.
- As'ad M. (1995). *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty.
- Damandiri. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BPK. Gunung Mulia.
- Davis, Gordon B. (1993). *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*.

- Terjemahan, Seri Manajemen 90-A. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Deni Dermawan, Tesis. (2007). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Dramaga Kabupaten Bogor. Jakarta: Program Studi Ilmu Administrasi pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Mandala Indonesia (STIAMI).
- Hersey, Paul dan Ken Blanchard. (1995). Manajemen Perilaku Organisasi. Jakarta: Penerbit : Erlangga.
- Houston, W. Robert; Howsam, Robert B. (1972). Competency-Based Teacher Education. Progress. Problem and Prospects, Science Research Associates Inc., Sydney.
- Hutapea,Thoha. (2008). Kompetensi Plus. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- LAN RI. (2000). Studi Tentang Kesiapan Daerah dalam Rangka Pelaksanaan Kebijakan Otonomi di Kawasan Timur Indonesia, Laporan Penelitian, Perwakilan Sulsel. Makassar.
- Lenny Rachmawaty, Tesis. (2007). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Pegawai terhadap Kinerja Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Kesejahteraan Sosial Kabupaten Bogor. Jakarta: Program Studi Pemerintahan Daerah pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Mandala Indonesia (STIAMI).
- Martin, Anthony Dio. (2002). Human Resource Kompetensi Model Tren Baru Revitalisasi SDM, dalam Soetjipto, Budi, et.al. (2002). Paradigma Baru-Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Amara Books.
- Maria Elisabet Rampisela, Tesis. (2007). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Bidang Keuangan Rumah Sakit Daerah Kabupaten Bogor di Cibinong. Jakarta: Program Studi Ilmu Administrasi pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Mandala Indonesia (STIAMI).
- Rasyid, Muhammad Ryaas. (2000). Makna Pemerintahan – Tinjauan dari segi Etika dan Kepemimpinan. Jakarta: PT. Mutiara Sumber Widya.
- Robbins, Stephen P., (2003). Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi. Jakarta: Arcan.
- Robbins, Stephen P. (1994). Teori Organisasi: Struktur Desain dan Aplikasi. Jakarta: Penerbit Arcan.
- Schermerhorn, Jhon R., James G.Hunt, & Richard N. Osborn. (1991). Managing Organizational Behavior. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Shermon, Ganesh. (2004). Competency based HRM, India: Tata McGraw-Hill Publishing Company Limited.
- Siagian Sondang.P. (2002). Kiat Meningkatkan Aktivitas Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sianipar, JPG. (2000). Perencanaan Peningkatan Kinerja, Bahan Diklat Staf dan Pimpinan Tingkat Pertama, Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Soebagio, Sastrodiningrat. (1999). Kapita Selekta Manajemen & Kepemimpinan, Jakarta: Ind-Hill-Co.
- Soerjono Soekanto. (2002). Sosiologi Suatu Pengantar. Jakarta: Raja Grafmdo Persada.
- \_\_\_\_\_. (1990). Sosiologi Suatu Pengantar. Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Spencer, Lyle, M. Jr. And Spencer, M.Signé. (1993). Competence At Work Models For Superior Performance. United State of America: John Wiley & Sons, Inc.
- Sujadi. (1997). Motivasi dan Produktifitas Kerja. Jakarta: BPK Gunung Mulia.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.
- Yaslis, Ilyas. (2002). Kinerja: Teori, Penilaian, dan Penelitian. Depok: Penerbit Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI.