

PENGARUH KEPEMIMPINAN CAMAT DAN DISIPLIN PEGAWAI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN PULAU BURUNG
KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

Masyon Kanedi

masyonkanedi81@gmail.com

Kantor camat pulau burung

Kodrat Sunyoto

Arini Sulistyowati

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

The purpose of this study is to describe the leadership of the sub-district head and the discipline of the employee's influence on the performance of the employees of the Pulau Burung sub-district, Indragiri Hilir Regency. The results showed that for the subdistrict leadership variable obtained a significance level of 0,000 <0.05, the hypothesis was accepted. Therefore the sub-district leadership has a partial effect on employee performance. Employee discipline of the significance level of 0,000 <0.05, the hypothesis is accepted. Therefore employee discipline has a partial effect on employee performance. F test results obtained a significance level of 0,000 <0.05 then the hypothesis is accepted. This means that the sub-district leadership and employee discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. The results of the coefficient of determination test indicate that the influence of sub-district leadership and employee discipline variables on employee performance by 52%, while the remaining 48% can be explained by other variables outside of the research variables.

Keywords: leadership, discipline, performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan kepemimpinan camat dan disiplin pegawai pengaruhnya terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan pulau burung Kabupaten Indragiri Hilir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk variabel kepemimpinan camat diperoleh tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka hipotesis diterima. Oleh karena itu kepemimpinan camat berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Disiplin pegawai tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka hipotesis diterima. Oleh karena itu disiplin pegawai berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F diperoleh tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka hipotesis diterima. Ini berarti kepemimpinan camat dan disiplin pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan camat dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 52%, sedangkan sisanya sebesar 48% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian.

Kata kunci: kepemimpinan, disiplin, kinerja

PENDAHULUAN

Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Apabila kinerja didefinisikan sebagai pencapaian hasil atau tingkat pencapaian tingkat organisasi, dan kinerja disebut sebagai *performance* yang memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga, dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawainya. Selain itu, penilaian terhadap kinerja juga bermanfaat sebagai tolok ukur yang dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja pegawai yang bersangkutan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Agus Dwiyanto (2005) bahwa penilaian terhadap kinerja, maka upaya untuk memperbaiki kinerja dapat dilakukan secara terarah dan sistematis. Dengan adanya informasi mengenai kinerja maka *benchmarking* dengan mudah dapat dilakukan dan mendorong untuk memperbaiki kinerja.

Penilaian terhadap kinerja para pegawai harus dilakukan. Untuk itulah penelitian ini sangat penting karena selain untuk mengetahui tingkat kinerja para pegawai, penelitian ini juga diharapkan akan dapat menjelaskan aspek-aspek yang mendukung dan sekaligus menghambat kinerja pegawai Kantor Camat Pulau Burung Kabupaten Indragiri Hilir.

Untuk melihat produktivitas kerja pegawai Kantor Camat Pulau Burung Kabupaten Indragiri Hilir dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Kabupaten Indragiri Hilir, maka kualitas hasil kerja harus menjadikan perhatian baik secara kelembagaan maupun perorangan para pegawainya.

Hal ini terlihat pegawai kurang adanya peranan yang jelas seperti adanya sekelompok pegawai yang sibuk dan sekelompok pegawai lainnya yang santai sehingga terlihat pegawai tersebut kurang mempunyai tanggung jawab dan wewenang secara jelas terhadap beban tugas dan pada akhirnya kinerja pegawai menjadi rendah.

Beberapa penelitian yang terkait dengan penelitian ini telah dilakukan oleh sejumlah peneliti terdahulu, diantaranya penelitian Rudini (2014). Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Damai Kabupaten Kutai Barat. Kepemimpinan Camat diartikan sebagai seni atau proses mempengaruhi sekelompok orang sehingga mereka mau bekerja sama dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompok. Setiap organisasi, perusahaan, apapun jenisnya pasti memiliki dan memerlukan seorang pemimpin yang harus menjalankan kegiatan kepemimpinan bagi keseluruhan organisasi sebagai suatu kesatuan. Kepemimpinan yang efektif akan mendorong terjadinya peningkatan kinerja yang ditandai adanya kesadaran orang-orang yang dipimpin untuk mengikutinya. Karena itu kedisiplinan seorang pegawai tidak akan mungkin tercipta tanpa adanya kepemimpinan yang baik, dengan adanya kepemimpinan yang baik akan mengubah persepsi seorang pegawai untuk bekerja secara disiplin. Pemimpin adalah sebagai kunci bagi penerapan perubahan strategi. Peranan pemimpin adalah menyusun arah perusahaan, mengkomunikasikan dengan pegawai, memotivasi para pegawai dan melakukan tinjauan jangka panjang. Seorang pemimpin yang efektif akan berusaha mencocokkan arah organisasi/instansi terhadap perubahan yang kompetitif.

Selanjutnya penelitian Herawati (2014). Peranan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Lahan Dan Tata Ruang Kabupaten Kutai Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel Motivasi Kerja dengan variabel Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Lahan dan Tata Ruang Kabupaten Kutai Timur. Hal ini dapat diketahui dari hasil uji statistik dimana koefisien korelasi (r) adalah sebesar 0,547 yang berarti terdapat hubungan yang kuat diantara kedua variabel. Sementara itu hasil uji t (t -test) menunjukkan bahwa t empiris yang dihasilkan adalah sebesar 3,204. Hasil ini jika dibandingkan dengan tabel harga-harga kritis t untuk $n - 2$ adalah 1,711. Ini berarti terdapat peranan yg signifikan dari variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian maka dapat dikatakan pula bahwa tujuan penelitian ini dapat tercapai, permasalahan dapat terpecahkan dan hipotesis dapat dibuktikan.

Terakhir Huvat (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah disiplin kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu. Untuk mendapat data penulis melakukan penelitian tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa. Disiplin kerja pegawai sangat berperan terhadap kinerja pegawai dalam arti bahwa factor kinerja kantor camat dari bulan kebulan mengalami perubahan yang meningkat hal ini di ikuti pula oleh disiplin kerja pegawai yang berfungsi sebagai sebab, hal ini terbukti dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai disamping factor disiplin kerja maka factor lain juga perlu mendapat perhatian sehingga kinerja pegawai kecamatan Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu dapat ditingkatkan.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja Pegawai

Setiap organisasi atau lembaga menjalankan seluruh kegiatan operasionalnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Setiap organisasi atau lembaga tersebut terdiri dari elemen para pelaku/ pegawai yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan secara sendiri-sendiri maupun berkelompok dengan tujuan untuk mengefisienkan dan mengoptimalkan pencapaian tujuan yang akan dicapai. Para pegawai yang terdapat dalam lembaga sangat mempengaruhi kinerja lembaga, hal ini dikarenakan para pegawai tersebut merupakan penggerak utama bagi setiap kegiatan yang ada dan sangat berperan aktif dalam upaya mencapai tujuannya. Dengan kata lain tercapainya tujuan sebuah lembaga hanya dimungkinkan karena upaya para pegawai sebagai pelaku yang terdapat pada lembaga tersebut.

Menurut Swanson dan Holton III (dalam Keban, 2004) mengemukakan bahwa: "Kinerja pegawai secara individu dapat dilihat dari apakah misi dan tujuan pegawai sesuai dengan misi lembaga, apakah pegawai menghadapi hambatan dalam bekerja dan mencapai hasil, apakah pegawai mempunyai kemampuan mental, fisik, emosi dalam bekerja, dan apakah mereka memiliki motivasi yang tinggi, pengetahuan, ketrampilan dan pengalaman dalam bekerja"

Sedangkan menurut Schuler dan Dowling (dalam Keban, 2000) "Kinerja dapat diukur dari (1) kuantitas kerja, (2) kualitas kerja, (3) kerjasama, (4) pengetahuan tentang kerja, (5) kemandirian kerja, (6) kehadiran dan ketepatan waktu, (7) pengetahuan tentang kebijakan dan tujuan organisasi, (8) inisiatif dan penyampaian ide-ide yang sehat, (9) kemampuan supervisi dan teknik"

Lebih lanjut Schuler dan Dowling menjelaskan indikator pengukuran diatas tergolong penilaian umum yang dapat digunakan kepada setiap pegawai kecuali kemampuan melakukan supervisi. Surya Dharma (2005) menyebutkan indikator yang digunakan untuk

melakukan pengukuran terhadap kinerja pegawai adalah (1) pemahaman pengetahuan, (2) keahlian, (3) kepegawaian, (4) perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik.

Menurut Dharma, (1991) prestasi kerja sebagai perwujudan kerja pengukurannya secara umum dapat mencakup:

- Kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan.
- Kualitas yaitu pekerjaan sebagai output yang harus diselesaikan.
- Ketetapan waktu yaitu menyangkut kesesuaian waktu penyelesaian pekerjaan dengan alokasi waktu yang direncanakan untuk mengerjakan suatu pekerjaan.

Untuk mengetahui tingkat kualitas kerja maka diperlukan penilaian kinerja. Bernardin dan Russel (1993) mengemukakan kriteria-kriteria utama yang dapat digunakan dalam mengukur kinerja, yaitu:

- Kualitas, yaitu tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan.
- Kuantitas, yaitu jumlah yang dihasilkan misalnya jumlah rupiah atau siklus kegiatan yang diselesaikan.
- Ketepatan waktu, yaitu tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan sesuai waktu yang ditetapkan.
- Efisiensi biaya, yaitu tingkat sejauh mana penggunaan sumberdaya organisasi dimaksimalkan untuk mencapai hasil yang tinggi.
- Kebutuhan akan supervisi, yaitu tingkat sejauh mana seorang pegawai dapat melakukan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan penyelia untuk mencegah tindakan yang tidak dikehendaki.
- Dampak hubungan antar pribadi, yaitu tingkat sejauh mana seorang pegawai memelihara diri, nama baik dan kerja sama dengan rekan sekerja, atasan dan bawahan.

Khusus bagi orang yang bekerja di bidang administrasi, Sastrohadiwiryo (2002) menyatakan sifat-sifat kinerja yang paling umum dinilai adalah kuantitas kerja, ketergantungan, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kerja sama, inisiatif/prakarsa dan kemampuan penyesuaian diri.

Mathis, et al. (2000) menyatakan pengukuran kinerja yang umum meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Namun begitu kriteria ini dapat berkembang sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang hendak diukur.

Dalam penelitian ini, untuk menjelaskan variable kinerja didasarkan atas berbagai pendapat di atas dengan memperhatikan kesesuaian dengan pekerjaan yang menjadi obyek penelitian ini yaitu bagi pegawai negeri sipil yang melaksanakan tugas-tugas administrasi pemerintahan sehingga indicator variable kinerja meliputi kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.

Kepemimpinan

Stoner (1996), mengatakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah agar seseorang beroperasi secara efektif kelompok memerlukan seseorang untuk melakukan dua hal fungsi utama, yaitu berhubungan dengan tugas atau memecahkan masalah dan memelihara kelompok atau sosial, yaitu tindakan seperti menyelesaikan perselisihan dan memastikan bahwa individu merasa dihargai oleh kelompok. Selanjutnya Hicks & Gullet (1996), membagi delapan fungsi kepemimpinan, yaitu pemimpin sebagai penengah, pemimpin sebagai penganjur, pemimpin sebagai pemenuhan tujuan, pemimpin sebagai katalisatio,

pemimpin sebagai pemberi jaminan, pemimpin sebagai yang mewakili, pemimpin sebagai pembangkit semangat, dan pemimpin sebagai pemuji.

Fungsi kepemimpinan menurut Siagian (2003), yaitu:

1. Pimpinan sebagai penentu arah, yaitu setiap birokrasi, baik di bidang kenegaraan, keniagaan, politik, sosial dan birokrasi kemasyarakatan lainnya, diciptakan atau dibentuk sebagai wahan untuk mencapai tujuan tertentu, baik sifatnya jangka panjang, jangka pendek yang tidak mungkin tercapai apabila tidak diusahakan dicapai oleh anggotanya yang bertindak sendiri-sendiri, tanpa ditentukan arah oleh pimpinan.
2. Pimpinan sebagai wakil dan juru bicara birokrasi, yaitu dalam rangka mencapai tujuan, tidak ada birokrasi yang bergerak dalam suasana terisolasi. Artinya, tidak ada birokrasi yang akan mampu mencapai tujuannya tanpa memelihara hubungan yang baik dengan berbagai pihak di luar birokrasi itu sendiri, yaitu pihak *stakeholder*.
3. Pimpinan sebagai komunikator, yaitu pemeliharaan baik ke luar maupun ke dalam dilaksanakan melalui proses komunikasi, baik secara lisan maupun tulisan. Berbagai kategori keputusan yang telah diambil disampaikan kepada para pelaksana melalui jalur komunikasi yang terdapat dalam birokrasi. Bahkan sesungguhnya interaksi yang terjadi di antara atasan sesama petugas pelaksana kegiatan operasional dimungkinkan terjadi dengan baik berkat terjadinya komunikasi yang efektif.
4. Pemimpin sebagai mediator, yaitu dalam kehidupan birokrasi, selalu ada saja situasi konflik yang harus diatasi, baik dalam hubungan ke luar maupun ke dalam. Oleh karena itu, pimpinan diharapkan menjadi mediator dalam menyelesaikan suatu masalah.
5. Peranan selaku integrator, yaitu merupakan kenyataan dalam kehidupan birokrasi bahwa timbulnya kecenderungan berfikir dan bertindak berkotak-kotak di kalangan para anggota dapat terjadi. Pemimpin yang efektif dalam menjalankan fungsi kepemimpinan pasti tidak akan membiarkan hal demikian terjadi. Oleh karena itu diperlukan seorang integrator terutama pada hierarki puncak birokrasi.

Disiplin Pegawai

Menurut Alex S Nitisemito, kedisiplinan diartikan suatu sikap, tingkah laku atau perbuatan yang sesuai dengan peraturan, baik yang bersifat tertulis maupun peraturan yang tidak tertulis (Alex S Nitisemito, 1992). Selanjutnya Alex S Nitisemito menyatakan bahwa adanya kedisiplinan, dapat diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefisien dan seefektif mungkin, dengan demikian jika kedisiplinan tidak dapat ditegakkan, maka pekerjaan akan dilakukan secara kurang efisien dan efektif.

Disamping itu ada pendapat dari Aminudin Syarif, disiplin pada hakekatnya adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menunaikan tugas, kewajiban serta berperilaku sebagaimana mestinya menurut aturan atau tata kelakuan yang berlaku dalam suatu lingkungan tertentu (Aminudin Syarif, 1993).

Dari pengertian tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja pada hakekatnya adalah ketaatan pegawai terhadap tata aturan, norma-norma, kaidah-kaidah, instruksi yang berkaitan dengan tugas/kewajiban pegawai terhadap instansinya.

Disiplin kerja menuntut adanya kesadaran yang tinggi untuk mematuhi aturan secara suka rela, tanpa ada perasaan tertekan. Disiplin memerlukan bimbingan terus menerus yang dilaksanakan dalam rangka terciptanya tata tertib yang jelas dan tegas. Namun demikian bimbingan saja belum cukup, karena pihak yang dibimbing/dibina juga mempunyai peranan yang menentukan demi keberhasilan penanaman kedisiplinan. Artinya ada atau tidaknya niat kemauan/kesediaan dari pegawai untuk mentaati/mematuhi petunjuk/peraturan yang berlaku. Apabila dilandasi oleh semangat kesadaran dan kesediaan serta ditunjang oleh kebutuhan yang mendasar pada pembentukan sikap disiplin, niscaya disiplin bukan merupakan sesuatu yang membebani pegawai.

Unsur-Unsur dan Ukuran Disiplin Kerja, menurut Alfred R. Lateiner dan I.E. Levine mengemukakan beberapa unsur disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

1. Pegawai datang ke kantor secara teratur dan tepat waktu.
2. Pegawai berpakaian serba baik di tempat pekerjaan.
3. Pegawai mempergunakan bahan-bahan dan perlengkapan-perengkapan kantor dengan hati-hati.
4. Pegawai menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan.
5. Pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.
6. Pegawai dapat menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan semangat yang baik.

Sedang menurut Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, pada pasal 2 disebutkan beberapa kewajiban yang menjadi indikator kedisiplinan pegawai negeri sipil antara lain:

1. Mentaati ketentuan jam kerja.
2. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya.
3. Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.
4. Mentaati segala peraturan dan perintah kedinasan dari atasan yang berwenang.

Selanjutnya menurut B.B. Manan (dalam J. Ravianto, 1985) mengemukakan disiplin kerja mencakup beberapa hal sebagai berikut:

1. Peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang lengkap yang terdapat di dalam organisasi.
2. Perwujudan kondisi yang sehat, pimpinan yang berwibawa dan dinamis.
3. Adanya sistim dan metode kerja yang teratur dalam pelaksanaan fungsinya, kewenangan, tugas, dan tanggung jawab pekerjaan.
4. Pelaksanaan peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku secara tegas.
5. Peraturan-peraturan hak dan kewajiban pegawai dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat hubungan *causal explanatory* dalam bentuk survey yang bertujuan mengetahui pola hubungan kausal antara variabel kepemimpinan camat, disiplin pegawai dan kinerja pegawai di Kantor Camat Pulau Burung Kabupaten Indragiri Hilir. Rancangan penelitian merupakan pedoman yang berisi langkah - langkah yang akan diikuti oleh peneliti untuk melakukan penelitiannya. Rancangan penelitian harus dibuat secara sistematis dan logis sehingga dapat dijadikan pedoman yang betul - betul diikuti.

Teknik Analisis Data

Teknis analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda untuk mengetahui adanya pengaruh variabel bebas baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel terikat. Model regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Pegawai (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Pulau Burung Kabupaten Indragiri Hilir dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_i$$

Dalam hal ini:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Kepemimpinan

X2 = Disiplin Pegawai

β_0 = intercept

β_1, β_2 = koefisien regresi

e_i = factor pengganggu (random error)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kecamatan Pulau Burung dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Nomor 38 Tahun 2000 dan diresmikan tanggal 26 Mei 2001, pemekaran dari Kecamatan Kateman. Luas wilayah Kecamatan Pulau Burung yang berupa daratan seluas 538,33 KM2 yang berbatasan sebelah utara Kabupaten Karimun - Kepri. Sebelah selatan Kecamatan Teluk Belengkong, Sebelah timur Kecamatan Kateman dan Kabupaten Karimun. Sebelah barat Kabupaten Pelalawan dan Kecamatan Teluk Belengkong.

Data responden dalam penelitian ini untuk mengetahui latar belakang responden yang dapat dijadikan masukan untuk menjelaskan hasil yang diperoleh dari penelitian. Adapun data responden dalam penelitian ini dibedakan berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa dari 41 responden terdapat sebanyak 38 orang atau sebesar 93 % adalah responden laki-laki, sebanyak 3 orang atau sebesar 7 % adalah responden perempuan.

Selanjutnya data responden berdasarkan usia diketahui bahwa responden yang berusia antara 25 - 35 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 10 %, responden yang berusia antara 36 - 45 tahun terdapat sebanyak 14 orang atau sebesar 34%, responden yang berusia antara 46 - 55 tahun terdapat sebanyak 23 orang atau sebesar 56 %. Responden berdasarkan pendidikan diketahui bahwa mayoritas responden mempunyai pendidikan terakhir SLTA sebanyak 32 orang atau sebesar 78 %, responden yang mempunyai pendidikan terakhir Sarjana (S1) sebanyak 4 orang atau sebesar 10 % dan responden yang mempunyai pendidikan terakhir Pascasarjana (S2) sebanyak 5 orang atau sebesar 12 %.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam proses mencari pengaruh antara variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan (X1) dan disiplin pegawai (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Pulau Burung Kabupaten Indragiri Hilir, serta untuk menguji dan membuktikan kebenaran atas hipotesis penelitian yang diajukan, maka hal tersebut dapat diketahui dengan cara melakukan analisis data dengan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan analisis data, maka diperoleh hasil seperti disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.734	2.366		1.156	.255
X1	.796	.083	1.005	9.616	.000
X2	.684	.106	.719	6.456	.000

a. Dependent Variable: Y

Sesuai dengan model analisis yang digunakan, yaitu regresi linier berganda di atas apabila ditulis dalam model matematis adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_i$$

$$Y = 2,734 + 0,796 X_1 + 0,684 X_2$$

Nilai-nilai koefisien regresi linier berganda dari persamaan di atas dapat diuraikan bahwa β_0 (Konstanta) = 2,734 hal tersebut menunjukkan bahwa jika nilai kepemimpinan dan

disiplin pegawai sama dengan nol, maka kinerja pegawai di Kantor Camat Pulau Burung Kabupaten Indragiri Hilir adalah sebesar 2,734.

Koefisien regresi $\beta_1 = 0,796$ hal tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan nilai kepemimpinan sebesar satu satuan dengan anggapan variabel-variabel yang lain dalam kondisi tetap, akan mengakibatkan peningkatan nilai kinerja pegawai di Kantor Camat Pulau Burung Kabupaten Indragiri Hilir sebesar 0,796. Begitu pula sebaliknya, bahwa setiap penurunan nilai variabel kepemimpinan sebesar satu satuan akan menurunkan nilai kinerja pegawai di Kantor Camat Pulau Burung Kabupaten Indragiri Hilir sebesar 0,796.

Koefisien regresi = 0,684 hal tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan nilai disiplin pegawai sebesar satu satuan dengan anggapan variabel-variabel yang lain dalam kondisi tetap, akan mengakibatkan peningkatan nilai kinerja pegawai di Kantor Camat Pulau Burung Kabupaten Indragiri Hilir sebesar 0,684. Begitu pula sebaliknya, bahwa setiap penurunan nilai disiplin pegawai sebesar satu satuan akan menurunkan nilai kinerja pegawai di Kantor Camat Pulau Burung Kabupaten Indragiri Hilir sebesar 0,684.

Nilai Koefisien Determinasi (R square)

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari kepemimpinan dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Pulau Burung Kabupaten Indragiri Hilir dapat diketahui dari nilai R-square yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 ^a	.517	.504	1.546

a. Predictors: (Constant), X2

Model Summary R-square yakni sebesar 0,517. Ini mengandung arti bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin pegawai mampu menjelaskan perubahan terhadap tingkat kinerja pegawai di Kantor Camat Pulau Burung Kabupaten Indragiri Hilir sebesar 0,517 atau 52%. Sedangkan sisanya sebesar 48% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) ini adalah untuk mengetahui apakah model regresi variabel bebas yaitu kepemimpinan dan disiplin pegawai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai di Kantor Camat Pulau Burung Kabupaten Indragiri Hilir. Uji t dengan membandingkan tingkat signifikansi dengan kriteria pengujian:

- 1) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ hipotesis diterima, berarti ada pengaruh signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ hipotesis ditolak, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Dengan ketentuan tersebut, maka berdasarkan hasil analisis yang terdapat dalam Tabel 1, maka Koefisien nilai kepemimpinan, diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hipotesis diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Pulau Burung Kabupaten Indragiri Hilir.

Koefisien nilai disiplin pegawai, diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hipotesis diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Pulau Burung Kabupaten Indragiri Hilir.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F dimaksudkan untuk membuktikan pengaruh variabel bebas kepemimpinan dan disiplin pegawai secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai di Kantor Camat Pulau Burung Kabupaten Indragiri Hilir. Uji F dengan membandingkan tingkat signifikansi dengan kriteria pengujian :

- 1) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ hipotesis diterima, berarti ada pengaruh signifikan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ hipotesis ditolak, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 3

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	165.638	2	82.819	115.950	.000 ^a
Residual	27.142	38	.714		
Total	192.780	40			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari hasil penghitungan diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hipotesis diterima. Artinya kepemimpinan dan disiplin pegawai secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Pulau Burung Kabupaten Indragiri Hilir.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan. Dengan demikian semakin tinggi tingkat kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan adalah faktor manusia yang mengikat suatu kelompok secara bersama-sama dan mempengaruhi anggotanya untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi.

Hal ini selaras pendapat Yulk (1994), mengatakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai proses mempengaruhi, yang mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa bagi para pengikut, pilihan-pilihan atau sasaran bagi kelompok atau birokrasi, pengorganisasian dari aktivitas-aktivitas kerja untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut, motivasi para pengikut untuk mencapai sasaran, pemeliharaan hubungan kerja sama dan *teamwork*, serta perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang yang berada di luar kelompok atau birokrasi. Dengan demikian pengaruh pimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Robbins (2006), menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Maxwell (1995), kepemimpinan adalah kemampuan memperoleh pengikut. Lebih jauh Maxwell menjelaskan bahwa pengaruh menurut Maxwell merupakan investasi yang paling baik untuk masa depan.

Pengaruh Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan disiplin pegawai secara parsial terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan. Dalam kaitan ini disiplin menuntut adanya kesadaran yang tinggi untuk mematuhi aturan secara suka rela, tanpa ada perasaan tertekan. Disiplin memerlukan bimbingan terus menerus yang dilaksanakan dalam rangka terciptanya tata tertib yang jelas dan tegas.

Hal ini selaras dengan pendapat Alex S Nitisemito menyatakan bahwa adanya kedisiplinan, dapat diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefisien dan seefektif mungkin, dengan demikian jika kedisiplinan tidak dapat ditegakkan, maka pekerjaan akan dilakukan secara kurang efisien dan efektif.

Jadi dalam hal ini jelas bahwa tujuan disiplin, baik secara kolektif maupun perorangan akan menjurus atau mengarahkan tingkah laku pada realisasi yang harmonis dari tujuan-tujuan yang diinginkan. Dengan sendirinya disiplin kerja menunut kesadaran yang tinggi dari setiap pegawai, sebab jika disiplin itu dimulai dari para pegawai dengan bersikap jujur pada diri sendiri, maka penegakan disiplin akan terjadi secara serentak.

Disamping itu dari pihak organisasi harus terlebih dahulu memberikan suatu informasi yang jelas bagi berlakunya suatu peraturan-peraturan dan segala macam sangsi-sangsi yang diberikan kepada setiap pelanggaran, dan juga adanya contoh konkrit dari perwujudan disiplin dari para pimpinannya dalam melakukan tugasnya. Hal ini akan sangat berpengaruh terhadap para pegawai untuk melakukan pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara baik sehingga kinerja pegawai akan selalu meningkat.

Pada hakekatnya disiplin kerja adalah ketaatan pegawai terhadap pertaturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku di dalam organisasi dimana dia bekerja. Dalam hal ini sesuai pendapat dari Aminudin Syarif (1993), disiplin pada hakekatnya adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menunaikan tugas, kewajiban serta berperilaku sebagaimana mestinya menurut aturan atau tata kelakuan yang berlaku dalam suatu lingkungan tertentu.

Jadi dalam hal ini jelas bahwa tujuan disiplin, baik yang kolektif maupun yang perorangan yang sebenarnya adalah untuk menjurus atau mengarahkan tingkah laku pada realisasi yang harmonis dari tujuan-tujuan yang diinginkan. Dengan sendirinya disiplin itu dimulai dari para pegawai dengan bersikap jujur pada diri sendiri, maka penegakan disiplin akan terjadi secara serentak. Tetapi sebaliknya dari pihak organisasi sendiri harus terlebih dahulu memberikan suatu informasi yang jelas bagi berlakunya suatu peraturan-peraturan dan segala macam sangsi-sangsi yang diberikan kepada setiap pelanggarannya, dan adanya contoh konkrit dari perwujudan disiplin dari para pimpinannya dalam melakukan tugasnya. Hal ini akan sangat berpengaruh terhadap para pekerja untuk melakukan pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara baik sehingga prestasi kerja akan selalu meningkat. Faktor disiplin dari setiap pegawai ini benar-benar sangat berpengaruh terhadap pencapaian hasil kerja secara baik cepat dan tepat, dan faktor tersebut memang sangat penting untuk ditegakkan dalam setiap organisasi, baik yang dikelola oleh pemerintah maupun oleh pihak swasta, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

SIMPULAN

Secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya setiap kenaikan kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Pulau Burung Kabupaten Indragiri Hilir. Secara parsial disiplin pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya setiap kenaikan disiplin pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Pulau Burung Kabupaten Indragiri Hilir.

Kepemimpinan dan disiplin pegawai secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Pulau Burung Kabupaten Indragiri Hilir. Kontribusi dari kepemimpinan dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 52 %. Sedangkan sisanya sebesar 48 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Dharma, Agus. 2008. Manajemen Prestasi Kerja. Rajawali pers. Jakarta.

- Dharma, Surya, 2011 Manajemen Kinerja (Falsafah Teori dan penerapannya), cetakan keempat. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Herawati. 2014. Peranan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Lahan Dan Tata Ruang Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Ilmu Sosial*, Vol 3, No 2, Tahun 2014.
- Huvat, Bulan. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Long Pahangai Kabupaten Mahakam Ulu. *Jurnal Ilmu Sosial*, Vol 3, No 2, Tahun 2014.
- Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. 2010. Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia. Jilid II/Edisi ketiga. Toko Gunung Agung. Jakarta.
- Mahmudi. 2009. Manajemen Kinerja Sektor Publik, STIM YKPN. Jakarta.
- Moeheriono. 2011. Indikator Kinerja Utama. Rajawali Pers. Jakarta.
- Musanef. 2008. Manajemen Kepegawaian di Indonesia. Gunung Agung. Jakarta.
- Pasolong, Harbani. 2012. Metode Penelitian Administrasi Publik. Alfabeta. Bandung.
- Prawirosentono, Suryadi. 2009. Kebijakan Kinerja Karyawan. BPFE. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rudin. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Damai Kabupaten Kutai Barat, *Jurnal Ilmu Sosial*, Vol 3, No 2, Tahun 2014.
- Sadili Samsudin. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka Setia. Bandung.
- Soewarno Handayani, 2009. Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan Nasional. Gunung Agung. Jakarta.
- Sukarna. 2010. Kepemimpinan dalam Administrasi. Mandar Maju. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Tjiptono, Fandy. 2009. Brand Management & Strategy. Jogjakarta.
- Umar, Husein. 2009. Evaluasi Kinerja Perusahaan. Gramedia. Jakarta.
- Wibowo. 2009. Manajemen Kinerja. Rajawali Pers. Jakarta.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta.