



**PENGARUH KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIKANTOR
KECAMATAN NUHON KABUPATEN BANGGAI**

Oleh:
RISKI M. LAMATO¹,
IKHSAN S ABD. RAZAK²,

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Luwuk
E-mail: riski.lamato46@gmail.com
razakican@gmail.com
No Hp : 085399977231

ABSTRAK

Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Kecamatan Nuhon Kabupaten Banggai, Pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh, sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 responden dari 45 populasi. Hasil kuesioner tersebut telah diuji validitas dan realibilitasnya, juga telah diuji asumsi klasik berupa asumsi normalitas, asumsi Multikolinearitas. dan asumsi multikolinearitas, Metode analisis data menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis diterima karena menunjukkan hasil uji hipotesis positif signifikan. Berarti Kepemimpinan Camat memberikan kontribusi yang nyata terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Kinerja Pegawai*

I. PENDAHULUAN

Kinerja Pegawai merupakan awal yang sangat penting bagi terciptanya kinerja dalam instansi. Sebuah instansi Pemerintah dalam upaya pelaksanaannya ke arah yang lebih baik, perlu diketahui karakter atau sifat dari pegawai-pegawai tersebut agar kita dapat mengarahkan sesuai dengan karakter masing-masing (Ardilla & Pramusinto, 2015). Purwati & Nugraha, (2018) menyebutkan Kinerja Pegawai (prestasi kerja), hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tiap pegawai terbagi dalam seksi dan pegawai yang tergabung dalam seksi-seksi inilah yang menjalankan ide-ide yang timbul dari pemimpin dalam suatu instansi.

Kepemimpinan dalam hal ini juga merupakan seseorang yang memiliki kecakapan dalam menjalankan tugas khususnya disuatu bidang dan juga mampu mempengaruhi orang lain untuk sama-sama melakukan aktivitas demi tercapainya tujuan organisasi. Kepemimpinan mempunyai

fungsi utama yaitu menciptakan situasi kerja yang baik serta memberikan perhatian, motivasi, bimbingan dan pengawasan kepada anggota atau pegawai agar tujuan organisasi bisa berjalan dengan baik dengan kinerja yang Profesional (Fadillah & Didin Fatihudin, 2015).

Safitri et al., (2022) mengemukakan bahwa Kepemimpinan merupakan inti manajemen yakni sebagai penggerak bagi sumber-sumber dan alat-alat dalam organisasi. Kepemimpinan sebagai figur sentral menyanggah peran mempersatukan anggota organisasi yang terdiri dari individu-individu, agar menjadi satu kesatuan kekuatan yang bergerak kearah yang sama dalam melaksanakan volume dan beban kerja Pegawai dalam instansi (Tasnim et al., 2020).

Sejalan dengan itu, pada Kantor Kecamatan nuhon kabupaten banggai dimana menjadi lokus penelitian dalam penelitian ini, dilihat bahwa ada beberapa masalah kepemimpinan camat di Kecamatan nuhon kabupaten banggai yaitu: kurang koordinasi antara pimpinan dan bawahan dalam menjalankan tugas atau wewenang yang telah diberikan misalnya apabila camat ada tugas keluar kota atau menghadiri kegiatan di luar kantor, camat kurang memberikan intruksi kepada bawahannya mengenai tugas atau ada janji kepada masyarakat dalam suatu urusan akibatnya masyarakat yang datang untuk menemui camat seringkali kecewa karena camat tidak ditempat dan bawahannya kurang tahu mengenai hal itu, kurangnya motivasi diri untuk berprestasi dan komunikasi pimpinan terhadap bawahan, dan kurang efektif dan efisien dalam menggerakkan aparaturnya dan memberdayakan masyarakat dalam pelaksanaan pembangunan di kecamatan sehingga tidak terjadi umpan balik (*feedback*).

Beberapa masalah yang timbul ini bisa mengakibatkan tidak efektifnya Kinerja Pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab serta kepemimpinan yang kurang perhatian terhadap anggotanya. Salah satu indikator kuat dalam Kinerja Pegawai adalah keterbukaan pegawai dengan pimpinan dalam kualitas kerja yang lebih baik untuk pencapaian tujuan organisasi atau instansi. Keterbukaan dalam proses kerja dapat dilihat dari berbagi informasi dari pimpinan dan pegawai secara terbuka baik diminta maupun tidak diminta.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Kecamatan Nuhon Kabupaten Banggai”.

II. METODE PENELITIAN

Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor kecamatan nuhon kabupaten banggai. Jl, Tomeang, Kec. Nuhon, Kabupaten Banggai, Sulawesi Tengah 94753. Sedangkan waktu penelitian akan dilaksanakan selama ±2 bulan yang dimulai pada Bulan april - Mei 2023.

Populasi Dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dikantor Camat, Kecamatan Nuhon, Kabupaten Banggai yang berjumlah 45 orang yang dijabarkan pada tabel di bawah ini :

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2015), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengambilan sampel yang digunakan Dalam penelitian adalah *Non-Probability Sampling* dengan teknik *sampling jenuh*. Sugiyono (2015) mendefinisikan *sampling jenuh* yaitu Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan penjelasa di atas, maka sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 45 pegawai ASN Dikantor Camat, Kecamatan Nuhon, Kabupaten Banggai.

Jenis Dan Sumber Data

Jenis data

- a. Data Kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari kantor dalam bentuk angka.
- b. Data Kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari kantor dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun secara tulisan.

Sumber data

1. Data Primer, yaitu jenis data yang digunakan dari kegiatan-kegiatan penelitian lapangan yang dilakukan melalui observasi langsung pada tempat penelitian.
2. Data Sekunder, yaitu jenis data ini diperoleh dari penelitian kepustakaan sebagai hasil membaca referensi hasil-hasil penelitian sebelumnya, serta dokumen-dokumen perusahaan yang relevan dengan masalah yang dikaji dalam kegiatan penelitian ini

Definisi Variabel Dan Operasionalisasi Variabel

Tabel 2.1 Definisi Operasional

| Variable/Definisi | Indikator | Skala |
|--|---|---------|
| Kepemimpinan (X1) Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. | 1. Integritas 2. Penguasaan Teknis 3. Ketegasan dalam mengambil keputusan 4. Kepercayaan Sumber : Lelo Sintani et al., (2022) | Ordinal |
| Kinerja pegawai (X1) Kinerja pegawai adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. | 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu kerja 4. Kerjasama Sumber : Maryuni & Yuniarsih, (2021) | Ordinal |

Analisis Data

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016: 52-55), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Perhitungan validitas dari penelitian ini menggunakan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk. Dilakukan dengan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Ketika r hitung $>$ r tabel maka di katakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2016), Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu).

Pengukuran reliabilitas menurut Ghazali (2016: 48), dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

- a. *Repeated Measure* atau pengukuran ulang: Seseorang akan diberikan sebuah pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah seseorang tersebut dapat konsisten dengan jawabannya.

b. *One Shot* atau pengukuran sekali saja dimana Pengukuran dilakukan hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Dengan alat statistik SPSS untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Crombach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Crombach Alpha* > 0.60 .

3. Uji Normalitas

Cara termudah untuk melihat *normalitas residual* adalah dengan melihat grafik *histogram*. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. Pengujian normalitas dengan melihat uji statistik *Kolmogorof-Smirnov Test*, yang dimana pengujiannya menggunakan program SPSS dengan membandingkan probabilitas (p) yang diperoleh dengan taraf signifikansi (α) 0,05. Apabila nilai $p > \alpha$ maka terdistribusi normal atau sebaliknya (Ghozali, 2015).

4. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2015), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*).

Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel *independen* lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $> 0,10$ (10%) atau sama dengan nilai VIF < 10 .

5. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas adalah variable pengganggu dimana memiliki varian yang berbeda dari satu observasi ke observasi lainnya atau varian antar variable independen tidak sama, hal ini melanggar asumsi homokedastisitas yaitu setiap variable penjelas memiliki varian yang sama (konstan).

6. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk memberikan gambaran atau deskripsi mengenai variabel-variabel penelitian yaitu, variabel independen kepemimpinan Serta variabel Dependen Kinerja pegawai. Statistik deskriptif yang digunakan antara lain mean, standard deviation, maximal, dan minimal dalam bentuk tabel.

7. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan oleh penulis untuk melihat bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variable independen sebagai faktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis ganda dilakukan bila jumlah variabel independen minimal. Adapun persamaan umum regresi ganda dinyatakan dalam bentuk :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

- Y** : Kinerja Pegawai
- a** : Nilai *Intercept* atau konstanta
- b** : Koefisien Variabel Bebas
- X** : Kepemimpinan
- e** : *Error Term*

8. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis yang dilakukan secara parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan signifikansi dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan uji-t pada tingkat keyakinan 95%. Artinya Jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan diterima atau dikatakan signifikan, artinya secara parsial variabel independen atau variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau variabel terikat (Y) = hipotesis diterima, sementara jika tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan ditolak atau dikatakan tidak signifikan, artinya secara parsial variabel independen atau variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau variabel terikat (Y), hipotesis ditolak :

Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} (\alpha, n-k-1)$, maka H_0 ditolak;

Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel} (\alpha, n-k-1)$, maka H_0 diterima.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Perhitungan validitas dari penelitian ini menggunakan korelasi antar skor indikator. Dilakukan dengan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Ketika $r\text{ hitung} > r\text{ tabel}$ maka di katakan valid. Hasil uji validitas melalui program SPSS Versi 25 terhadap instrumen penelitian diperoleh yang diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 3.1 Uji Validitas

| Indikator | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-------------------------|----------|---------|------------|
| Kepemimpinan (X) | | | |
| X1.1 | 0,685 | 0.294 | Valid |
| X1.2 | 0,779 | 0.294 | Valid |
| X1.3 | 0,583 | 0.294 | Valid |
| X1.4 | 0,764 | 0.294 | Valid |
| X1.5 | 0,826 | 0.294 | Valid |
| X1.6 | 0,730 | 0.294 | Valid |
| X1.7 | 0,663 | 0.294 | Valid |
| X1.8 | 0,855 | 0.294 | Valid |
| Kinerja (Y) | | | |
| Y1.1 | 0,736 | 0.294 | Valid |
| Y1.2 | 0,739 | 0.294 | Valid |
| Y1.3 | 0,765 | 0.294 | Valid |
| Y1.4 | 0,624 | 0.294 | Valid |
| Y1.5 | 0,766 | 0.294 | Valid |
| Y1.6 | 0,818 | 0.294 | Valid |
| Y1.7 | 0,502 | 0.294 | Valid |
| Y1.8 | 0,486 | 0.294 | Valid |

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa nilai r hitung > r tabel sehingga dapat dijelaskan bahwa seluruh indikator dalam tiap variabel berada pada kategori yang Valid, sesuai dengan kriteria pengujian validitas.

Hasil Uji Reliabilitas

Dengan menggunakan *SPSS 25 for windows* maka hasil uji reliabilitas terhadap instrumen dikatakan reliabel jika memberikan nilai *conbach alpha* (α) lebih besar dari 0.60. Berikut uji reabilitas dalam bentuk tabel :

Tabel 3.2 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Koefisien Reliabilitas (α) | Nilai Batas Alpha (α) | Keputusan |
|--------------|-------------------------------------|--------------------------------|--------------|
| Kepemimpinan | 0,880 | 0,60 | Reliabilitas |
| Kinerja | 0,851 | 0,60 | Reliabilitas |

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan data pada Tabel 1.3 yakni angka-angka dari nilai *alpha cronbach's* pada seluruh variabel dalam penelitian ini semua menunjukkan besarnya diatas nilai 0.60 diantara semua variabel yang paling tinggi nilai *alpha cronbach's* adalah variabel Kepemimpinan

sebesar 0,880 dan yang terendah nilai alpha cronbach's adalah variabel Kinerja sebesar 0,851. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan untuk variabel independen dan dependen adalah reliabel dan dapat disimpulkan bahwa instrumen pernyataan kuesioner menunjukkan kehandalan dalam mengukur variabel-variabel dalam model penelitian.

Hasil Uji Asumsi normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data penelitian yang dilakukan memiliki distribusi yang normal atau tidak (data yang baik itu adalah data yang normal dalam pendistribusiannya). Metode yang digunakan ialah *Normalitas Kolmogorov-SmirnovTest* dengan asumsi jika nilai signifikan lebih besar dari 0.05 maka data tersebut berdistribusi normal. Berikut adalah tabel hasil uji normalitas :

**Tabel 3.3 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**
Unstandardized Residual

| | | |
|----------------------------------|----------------|-------------------|
| N | | 45 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 1,54373813 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,131 |
| | Positive | ,131 |
| | Negative | -,072 |
| Test Statistic | | ,131 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,150 ^c |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1.4 hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogrov-SmirnovTest* sebesar 0,150 nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan menentukan dalam suatu model regresi linier berganda terdapat korelasi antara variabel. Model regresi linier berganda yang baik adalah yang tidak mengalami multikolinieritas. Salah satu cara untuk menguji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. Nilai *Tolerance* harus lebih besar dari 0,10 sementara untuk *VIF* nilainya harus lebih kecil dari 10. Berikut tabel untuk hasil uji multikolinieritas:

Tabel 3.4 Hasil Uji Multikoloneritas Coefficients^a

| Model | Collinearity Statistics | |
|--------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| Kepemimpinan | 1,000 | 1,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan pada tabel 1.5 di atas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel independen mempunyai nilai $1,000 > 0,10$ dan *VIF* $1,000 < 10$, yang berarti data yang digunakan dalam penelitian tidak terjadi multikolonearitas data.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Untuk menentukan heteroskedastisitas dapat menggunakan uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, namun sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas yang diperoleh sebagai berikut :

Tabel 3.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

| Model | Sig. |
|--------------|------|
| 1 (Constant) | ,004 |
| Kepemimpinan | ,060 |

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Data diolah tahun 2023

Dalam hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel kepemimpinan adalah 0,060 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas antar variabel independent dalam model regresi.

Hasil Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberi gambaran demografi responden dan deskripsi variabel dalam penelitian. Analisis yang digunakan yakni analisis deskriptif (mean, max, min, dan standar deviasi). Adapun tabel deskriptif sebagai berikut:

**Tabel 3.6 Hasil statistik deskriptif
Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|-----------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| Kepemimpinan | 45 | 29 | 40 | 35,00 | 3,254 |
| Kinerja | 45 | 23 | 30 | 25,98 | 2,331 |
| Valid N (listwise) | 45 | | | | |

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.7 diatas menunjukkan jumlah data sampel yakni sebanyak 45. Dari 45 sampel tersebut (minimum) variabel Kepemimpinan sebesar 29, Kinerja sebesar 23. Total (maximum) variabel Kepemimpinan sebesar 40, variabel Kinerja sebesar 30. Dengan demikian variabel kepemimpinan mempunyai nilai standar deviasinya (3,254) dan nilai mean (35,00) variabel kinerja mempunyai nilai standar deviasi (23,31) dan nilai mean (25,98). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel tidak terjadi *outliers* pada data, karna nilai standart deviasi kurang dari nilai mean.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Dalam rangka menguji Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Camat Kecamatan Nuhon Kabupaten Banggai, maka digunakan analisis regresi sederhana. Perhitungan dilakukan dengan bantuan program *SPSS versi 25 for windows* dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3.7 Hasil Regresi Linear Sederhana

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 7,201 | 2,543 | | 2,832 | ,007 |
| | Kepemimpinan | ,536 | ,072 | ,749 | 7,416 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1.8 diatas dapat diperoleh suatu model persamaan regresi linear sederhana, dimana nilai beta diambil dari *Unstandardized coefficients* sebagai berikut:

$$Y = 7,201 + 0,536x_1 + e$$

Keterangan :

- Nilai Konstanta sebesar 7,201 mengadung arti bahwa nilai konsisten variabel Kepemimpinan sebesar 7,201, berpengaruh positif. Hal ini berarti jika kepemimpinan menurun/rendah, maka tidak memiliki kinerja yang baik.

b) Koefisien regresi Kepemimpinan (X) sebesar 0,536 menyatakan bahwa setiap pengurangan 1% nilai Trust, maka nilai kinerja pegawai sebesar 0,536. Koefisien regresi tersebut bernilai positif. Sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja (Y) adalah positif

Hasil Uji-t (Uji parsial)

Uji Parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian melalui uji t adalah dengan t-hitung dan t-tabel pada derajat signifikansi 95% (" α " = 0,05) dengan pengujian dua sisi.

**Tabel 3.8 Hasil Uji Parsial (t)
Coefficients^a**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7,201 | 2,543 | | 2,832 | ,007 |
| | Kepemimpinan | ,536 | ,072 | ,749 | 7,416 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah tahun 2023

1) Pengaruh Kepemimpinan Camat (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dikantor Camat Kecamatan Nuhon Kabupaten Banggai.

Berdasarkan tabel 4.15 dimana nilai t hit untuk kepemimpinan sebesar 7,416 dan signifikan pada tingkat kepercayaan ($\alpha=0.05$), nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Nilai t tab dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas = $45-1-1 = 43$ maka diperoleh nilai t tab sebesar 2,018. Oleh karna itu nilai t hit untuk koefisien variabel kepemimpinan sebesar 7,416 lebih besar dari t tab sebesar 2,018 maka pada tingkat kekeliruan 5% H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Kepemimpinan (X) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Camat Kecamatan Nuhon Kabupaten Banggai.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Camat (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dikantor Camat Kecamatan Nuhon Kabupaten Banggai.

Hipotesis yang diajukan secara parsial yaitu H_1 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Camat Kecamatan Nuhon Kabupaten Banggai. Hasil uji t untuk variabel Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja menunjukkan nilai sig sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar 7,416. Hal ini berarti nilai sig yang diperoleh lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai t hitung yang

diperoleh lebih besar dari t tabel ($7,416 > 2,018$), maka penelitian ini memenuhi asumsi untuk menyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dari hasil pengolahan data dengan analisis regresi sederhana memberikan bukti empiris bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan secara individu atau parsial antara kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Camat Kecamatan Nuhon Kabupaten Banggai.

Hasil penelitian ini, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratri Andita (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Di Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir. Dimana hasil penelitiannya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Seorang pemimpin memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja para pegawai. Peningkatan kualitas kinerja bawahan memiliki pengaruh pada penciptaan kualitas kerja sesuai dengan pengharapan. Seorang pemimpin harus mengarahkan bawahannya untuk memiliki itu dalam bekerja. Untuk itu setiap pemimpin bukan hanya dituntut untuk mampu bekerja secara maksimal namun juga mengerti dimana permasalahan yang dimiliki oleh setiap karyawan selama ini. Hubungan pimpinan dan bawahan dapat diukur melalui penilaian pekerja terhadap gaya kepemimpinan para pemimpin dalam mengarahkan dan membina para bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan.

Dalam konteks hubungan antara pemimpin dan pegawai, sangat dipengaruhi oleh gaya pemimpin yang dimiliki. Ini disebabkan pemimpin memiliki kekuasaan dan otoritas lebih dalam usaha membentuk terwujudnya suatu model manajemen organisasi yang diharapkan.

IV. PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Camat Kecamatan Nuhon Kabupaten Banggai. Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan analisis secara parsial (uji-t), ternyata hasil membuktikan bahwa variabel independen, yaitu kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Camat Kecamatan Nuhon Kabupaten Banggai. Maka dinyatakan hipotesis diterima.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka saran-saran yang dapat diberikan antara lain sebagai berikut :

1. Kepada Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti berikutnya disarankan agar mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel dan indikator yang dianggap dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai.

DAFTAR PURTAKA

- Ardilla, N. D., & Pramusinto, H. (2015). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi internal, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BP3AKB provinsi jawa tengah. *Dinamika Pendidikan*, 10(1), 53–66.
- Fadillah, A., & Didin Fatihudin, S. E. (2015). *Analisis Gaya Kepemimpinan Sekretaris Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pd Pasar Surya Surabaya*. Universitas Muhammadiyah Surabaya.
- Lelo Sintani, M. M., Fachrurazi, H., Mulyadi, S. E., Nurcholifah, I., EI, S., Fauziah, M. M., Sri Hartono, S. E., & Jusman, I. A. (2022). *Dasar Kepemimpinan*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Maryuni, S., & Yuniarsih, R. (2021). Kinerja Aparat Desa Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa Di Kantor Desa Puguk Kecamatan Sungai Ambawang Kabupaten Kubu Raya. *Governance, Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 10(1).
- Purwati, Y., & Nugraha, J. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kelurahan Kedungsari, Magelang Utara). *JMAN Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara*, 2(1), 84–95.
- Safitri, F., Dahlan, D., Rusdiyansyah, R., & Amiruddin, A. (2022). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Biak Numfor. *Gema Kampus IISIP YAPIS Biak*, 17(1), 46–49.
- Tasnim, T., Wahyudhi, S., Silalahi, M., Gandasari, D., Sari, M., Sahri, S., Purba, P. B., Sari, A. P., & Simarmata, J. (2020). *Pengantar Komunikasi Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.