

PENGARUH KEPEMIMPINAN CAMAT DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN CIPEDES KOTA TASIKMALAYA

Deasy Carrollina*, Ishak Kusnandar

STIA YPPT Priatim Tasikmalaya

e-mail co Author: *deasy.carollina@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian yang dilakukan ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan Camat dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya. Penelitian termasuk penelitian asosiatif dengan menggunakan metode kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui studi kepustakaan dan studi lapangan yang meliputi observasi dan penggunaan angket. Teknik analisis data dilakukan melalui regresi berganda dilanjutkan dengan analisis jalur untuk mengetahui besar pengaruh dari setiap variabel yang diteliti. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan Camat dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya. Camat sebagai pemimpin di Kantor Kecamatan dalam melaksanakan kepemimpinannya hasil penelitian perlu ditingkatkan sehingga dapat lebih memotivasi para pegawainya, serta meningkatkan kompetensi pegawai dengan memberikan kesempatan dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan maupun melalui peningkatan pendidikan. Kinerja pegawai dalam meningkat dengan meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan oleh pimpinannya.

Kata kunci: Kepemimpinan, kompetensi dan kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Birokrasi seringkali dipandang negatif, dikarenakan identik dengan rangkaian pelayanan yang berbelit-belit dan tidak efisien. Rantai komando hierarkis dalam birokrasi seringkali memiliki kendali tertinggi dan otoritas mengalir dari atas ke bawah. Pembagian kerja dibuat secara jelas di mana setiap individu memiliki tugas pekerjaan masing-masing, yang harus bekerja sesuai dengan peraturan secara formal dan wajib diikuti dan ditaati oleh semua pegawai dalam organisasi tersebut. Birokrasi merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan dalam organisasi, dimana dalam tata kelolanya mencakup proses, prosedur, dan sistem yang diterapkan oleh suatu organisasi, yang umumnya untuk pengambilan keputusan, mempengaruhi orang-orang yang membuat keputusan tersebut, melakukan pengawasan, dan pengumpulan data dan laporan hasil kerja dari setiap individu maupun unit kerja dalam organisasi.

Birokrasi tidak lebih dari sebuah bentuk organisasi yang ditentukan oleh atribut tertentu, termasuk pembagian kerja, pembagian fungsi, pembagian tanggung jawab, pengawasan, pekerjaan penuh waktu dan karir pekerja dalam organisasi. Keberadaan birokrasi dalam pelayanan publik menyelaraskan tugas dan tanggung jawab, yang intinya untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada publik. Pentingnya birokrasi dalam suatu organisasi merupakan peran dan sikap profesional yang dimiliki oleh setiap individu yang bekerja di sektor publik maupun pemerintahan. Pelayanan birokrasi yang masih meninggalkan berbagai permasalahan menjadi perhatian serius pemerintah, sehingga membuat langkah-langkah melalui reformasi birokrasi.

Keberhasilan organisasi tidak terlepas dari peran yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam organisasinya. Istilah pemimpin (Suradinata, 1997, hal. 11) menyatakan: "Pemimpin yaitu orang yang memiliki kelompok lebih dari dua orang atau lebih, sementara yang disebut dengan kepemimpinan yaitu kemampuan yang dimiliki dalam melakukan kontrol, memimpin, merubah cara pikir, memotivasi anggotanya dalam usaha mencapai tujuan yang dikehendaki". Pemimpin dan kepemimpinan memiliki arti yang berbeda, seorang pemimpin belum tentu dapat menjalankan tugas dan peran yang dimilikinya sebagai pemimpin karena tidak dapat menjalankan kepemimpinannya.

Banyak organisasi gagal mencapai tujuannya karena kapasitas kepemimpinan mereka kurang, sehingga anggota atau pegawai dalam organisasi tidak dapat menindaklanjutinya. Kepemimpinan menurut Young (Kartono, 2010) dengan menjelaskan: "Kepemimpinan, yaitu suatu kekuatan yang diterima oleh suatu kelompok atau organisasi, dan orang ini memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk bertindak dan bertindak ke arah yang mereka inginkan untuk mencapai suatu tujuan. Mencapai tujuan organisasi tergantung pada seorang pemimpin".

Seorang pemimpin harus memiliki stamina fisik yang baik, memiliki kecerdasan dan kebijaksanaan dalam bertindak, bertanggung jawab atas segala tindakannya, mampu memotivasi anggotanya untuk bekerja menuju tujuan yang diinginkan oleh kelompok atau organisasi. Seorang pemimpin harus memahami lingkungannya, menunjukkan kepekaan, memiliki kemauan yang kuat untuk mencapai kesuksesan dalam organisasi yang dipimpinnya. Percaya diri, mampu bekerja dengan anggota organisasi maupun dengan berbagai pihak lain di luar organisasi. Mengukur kepemimpinan seseorang (Kartono, 2010, hal. 32) dapat dilihat dari aspek kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, dan kemampuan mengendalikan emosional.

Selain faktor kepemimpinan, keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh kemampuan atau kompetensi yang dimiliki oleh para pegawainya. Pengertian kompetensi (Sedarmayanti, 2016, hal. 21) menyatakan: "Kompetensi adalah segala hal pengetahuan, keahlian, kemampuan dan karakteristik lain yang menyebabkan seseorang pemegang suatu jabatan mampu melaksanakan peran dan tanggung

jawabnya dan memberikan kontribusi bagi pemenuhan kebutuhan organisasi perusahaan sesuai tingkat jabatan yang dipegangnya". Kompetensi sebagai hasil penerapan berulang dari pengetahuan atau kemampuan dari seseorang melalui proses pendidikan dan pelatihan.

Kompetensi atau kemampuan sebagai potensi bawaan untuk melakukan tindakan atau tugas mental dan fisik, sedangkan perilaku merupakan reaksi individu yang dapat diamati terhadap situasi tertentu. Target tingkat kemahiran untuk setiap kompetensi akan bervariasi tergantung pada posisi individu dan kebutuhan organisasi. Pengukuran kompetensi dari seorang pegawai (Moeheriono, 2009, hal. 15) dapat diukur melalui; keterampilan menjalankan tugas, keterampilan mengelola tugas, keterampilan mengambil tindakan, keterampilan bekerja sama dan keterampilan beradaptasi.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan, dari penjelasan di atas merupakan kontribusi dari faktor kepemimpinan dan kompetensi yang dimiliki para pegawainya. Keberhasilan organisasi merupakan kontribusi yang diberikan oleh setiap pegawai dalam organisasi dari hasil kerjanya. Kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai sesuai dengan rencana yang dibuat sebelumnya. Pengertian kinerja pegawai menurut Wijono (Rivai, 2007, hal. 32) menyatakan: "Kinerja pegawai secara umum adalah merupakan gambaran prestasi yang telah dicapai oleh organisasi atau perusahaan dalam operasionalnya".

Kinerja atau hasil kerja seorang pegawai dalam organisasi perlu dilakukan pengukuran untuk mengetahui tingkat ketercapaian. Kinerja pegawai dapat dijadikan bahan evaluasi organisasi untuk mengukur kemampuan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan. Pengukuran kinerja pegawai Mitchel (Sedarmayanti, 2009, hal. 51) dapat diukur melalui kualitas kerja yang dihasilkan pegawai, kuantitas kerja pegawai, keandalan dan sikap yang dimiliki oleh pegawai terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syopwani (2017) menyimpulkan terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pancoran Kota Administrasi Jakarta Selatan. Kepemimpinan sangat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai, demikian juga dengan kompetensi yang dimiliki pegawai dapat mempengaruhi terhadap kinerja individu maupun keberhasilan organisasi. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Suharli (2019), menyimpulkan bahwa dengan memiliki kompetensi dapat meningkatkan kinerja pegawai, demikian pula dengan kepemimpinan seorang Kepala Dinas dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Propinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Terdapat beberapa fenomena yang terjadi yang menunjukkan kinerja pegawai di Kecamatan Cipedes belum sesuai dengan yang diharapkan, hal tersebut dilihat dari beberapa aspek; diantaranya pelaksanaan tugas pegawai secara kualitas belum tercapai, sebagai contoh dalam pengelolaan BMD (Barang Milik Daerah) kurang terorganisir, karena pengurus barang di kecamatan dan di kelurahan tidak melaporkan pencatatan barang yang hilang sehingga ketika ada pengecekan barang

tidak bisa dibuktikan keberadaannya, dan pelaksanaan tugas oleh pegawai secara kuantitas masih kurang, sebagai contoh dalam penginputan dalam SIMDA Barang selalu terlambat karena operatornya yaitu pengurus barang merangkap pekerjaan lain, serta tingkat kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan masih kurang, sebagai contoh kurangnya rasa tanggung jawab dan kemandirian Staf ASN Kecamatan Cipedes terhadap tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) ASN di kecamatan Cipedes, karena setiap ada tugas harus selalu diarahkan atasan.

Kinerja pegawai di Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan Camat Camat dan perencanaan program kerja, sebagai contoh keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan tidak terlepas dari peran seorang pemimpin dan arahan dalam perencanaan program kerja yang tertuang dalam dokumen Rencana Kerja. Pemimpin dalam setiap organisasi memiliki tugas dan tanggungjawab untuk mengarahkan semua pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah direncanakan, termasuk oleh Camat Cipedes Kota Tasikmalaya. Beberapa faktor tersebut diantaranya kemampuan dalam pengambilan keputusan masih kurang, sebagai contoh memberikan sanksi kepada pegawai yang masih mangkir dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya, dan kemampuan dalam mendorong pegawai untuk maju dan berkembang masih kurang, sebagai contoh mendorong pegawai untuk mengikuti berbagai pelatihan atau webinar bagi ASN untuk meningkatkan keahliannya dalam mendukung tugas rutin sehari-hari terutama yang berhubungan dengan IT.

METODE

Penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penggunaan metode ini bertujuan untuk mengetahui besar pengaruh dari kepemimpinan Camat dan kompetensi yang dimiliki pegawai terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dan studi lapangan yang terdiri dari observasi dan penggunaan angket. Responden penelitian ini yaitu pegawai pada Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya, dengan teknik total sampling. Teknik analisis data dilakukan melalui regresi berganda untuk mengetahui besar pengaruh dari setiap variabel yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran yang dimiliki seorang pemimpin yaitu mengarahkan, memotivasi, dan menginspirasi semua anggotanya dalam mencapai tujuan organisasi dan membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dengan membina komunikasi dan kerja sama di antara anggota tim. Organisasi menciptakan budaya dan dinamikanya sendiri yang dapat menghambat perkembangan dan menciptakan masalah kompleks yang harus diatasi dalam mengejar keunggulan. Idealnya, pemimpin organisasi menanamkan budaya melalui perilaku dan praktiknya baik secara formal maupun informal nilai-nilai organisasi. Diyakini bahwa semua organisasi memiliki potensi keunggulan, tetapi mengapa hanya sedikit yang mencapai keunggulan.

Kecamatan Cipedes merupakan organisasi publik milik pemerintah yang berhadapan langsung dengan kepentingan masyarakat, sehingga Camat perlu mengarahkan dan membimbing para pegawainya mencapai hasil kerja yang maksimal dalam memberikan pelayanan kepada publik. Seorang pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya dalam organisasi memerlukan kemampuan dalam mengarahkan dan mengkoordinasikan setiap individu untuk mencapai tujuan atau misinya. Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya memiliki berbagai tugas melalui berbagai unit kerja yang ada didalamnya, sehingga memerlukan kemampuan dalam memimpin dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah direncanakan sebelumnya.

Selain faktor kepemimpinan, yang perlu dimiliki oleh pegawai dalam sebuah organisasi yaitu kompetensi atau kemampuan kerja. Kompetensi membantu pegawai untuk memahami keterampilan yang diharapkan dalam pekerjaannya, perilaku utama yang perlu ditunjukkan, dan langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan tingkat keterampilannya. Kompetensi dapat membantu menumbuhkan budaya organisasi yang kuat, membangun tenaga kerja yang lebih selaras, dan membangun pembeda secara kompetitif. Kompetensi dapat dijadikan sebagai standar kinerja yang konsisten untuk setiap pegawai dalam organisasi untuk membantu pencapaian tujuan organisasi.

Kepemimpinan memiliki peran penting dalam setiap organisasi, tanpa pemimpin yang efektif, organisasi tidak dapat berfungsi dengan baik untuk berhasil. Seorang pemimpin yang efektif menetapkan misi, visi, tujuan, sasaran, dan strategi yang efektif yang dengannya organisasi dapat berhasil. Tugas dari seorang pemimpin yaitu memberikan arah dan visi, memotivasi dan menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi, dan membantu menciptakan lingkungan yang kondusif untuk sukses dengan membina komunikasi dan kolaborasi di antara anggota tim.

Kompetensi pegawai Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya berada dalam kategori cukup baik, dimana kompetensi membantu pegawai untuk memahami keterampilan yang diharapkan dalam pekerjaannya, perilaku utama yang perlu ditunjukkan, dan langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan tingkat keterampilannya. Kompetensi dapat membantu menumbuhkan budaya organisasi yang kuat, membangun tenaga kerja yang lebih selaras, dan membangun pembeda secara kompetitif. Kompetensi dapat dijadikan sebagai standar kinerja yang konsisten untuk setiap pegawai dalam organisasi untuk membantu pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja pegawai Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya berada dalam kategori cukup baik yang diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap. Hasil kerja atau kinerja pegawai sangat penting secara kualitas maupun kuantitas. Pengukuran kinerja pegawai banyak dikembangkan oleh pemerintah agar hasil kerja dari pegawai dapat lebih meningkat, serta sebagai upaya mengukur kemampuan pegawai terhadap pelaksanaan tugasnya, atau untuk diberikan pengembangan melalui pendidikan dan pelatihan agar kinerjanya dapat lebih meningkat.

Beberapa hal penting untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya dengan mendorong pegawai untuk tumbuh dan berkembang. Pimpinan harus penuh perhatian untuk mengukur kinerja pegawainya secara akurat dan memberikan umpan balik atau pujian yang membangun kepercayaan diri kepada para pegawai. Mengukur kinerja pegawai secara akurat memungkinkan organisasi memberikan umpan balik spesifik yang membantu pegawai terus berkembang dalam perannya yang berujung pada kepuasan. Disamping itu perlu adanya dorongan dalam mencapai tujuan individu pegawai. Pegawai bekerja lebih baik ketika memiliki tujuan yang jelas dan mendapatkan kesempatan untuk berkembang.

Mengukur kinerja pegawai dan menggabungkan hasilnya dengan wawasan pengalaman pegawai dan survei keterlibatan dapat memberikan wawasan tentang keberhasilan pegawai berkinerja terbaik bagi organisasi. Pimpinan organisasi juga perlu membantu menciptakan pengakuan pegawai secara adil. Sistem pengukuran kinerja pegawai yang adil sangat penting dalam menentukan peran dan kompensasi pegawai. Pengukuran kinerja yang adil memungkinkan pegawai berkinerja terbaik mendapatkan pengakuan yang layak diterima dan pegawai berkinerja buruk mendapatkan umpan balik dan pembinaan yang dipersonalisasi yang perlu ditingkatkan. Selain meningkatkan kinerja organisasi, meningkatkan kinerja individu pegawai juga membantu meningkatkan semangat kerja para pegawai dalam organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik antara kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya diperoleh hasil sebagai berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 ^a	.717	.702	3.461925

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Pegawai, Kepemimpinan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1123.467	2	561.734	46.870	.000 ^a
	Residual	443.442	37	11.985		
	Total	1566.910	39			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Pegawai, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.443	2.070		3.112	.004
	Kepemimpinan	.331	.187	.234	1.774	.084
	Kompetensi Pegawai	1.032	.207	.658	4.993	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan secara statistik pada tabel di atas diketahui bahwa secara bersama-sama antara kepemimpinan Camat dan kompetensi yang dimiliki pegawai berpengaruh sebesar 0,717 atau 71,7% terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya, sedangkan sisanya sebesar 28,3% dipengaruhi oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti. Sementara berdasarkan nilai signifikansi diperoleh nilai probabilitas (0,000) jauh di bawah 0,05, sehingga kepemimpinan Camat dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya berdasarkan persamaan regresi diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 8,443 + 0,331 (X_1) + 1,032 (X_2)$$

Dimana :

- Y = Kinerja pegawai Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya
- X_1 = Kepemimpinan Camat
- X_2 = Kompetensi pegawai

Berdasarkan persamaan regresi di atas menunjukkan dengan kepemimpinan yang dilakukan oleh Camat Cipedes Kota Tasikmalaya memiliki nilai positif, artinya kepemimpinan Camat mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya, demikian pula dengan kompetensi yang dimiliki pegawai memiliki nilai positif yang memiliki arti bahwa kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya. Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan statistik melalui analisis jalur dapat dijelaskan kepemimpinan Camat Cipedes memiliki pengaruh sebesar 17% terhadap kinerja pegawai, yang dilihat dari kemampuan dalam pengambilan keputusan, kemampuan dalam memberikan motivasi pada pegawai, kemampuan melakukan pengendalian terhadap pegawai, memiliki tanggungjawab dan dapat bersikap tentang tanpa emosi dalam melaksanakan kepemimpinannya.

Kompetensi yang dimiliki pegawai juga memiliki pengaruh sebesar 54,7% terhadap kinerja pegawai dengan diukur melalui aspek keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan, pengelolaan tugas pekerjaan oleh pegawai, memiliki kemampuan dalam mengambil sebuah tindakan yang diperlukan secara mandiri, kemampuan kerjasama yang baik dan kemampuan dalam melakukan adaptasi dengan lingkungan sekitarnya. Dengan demikian secara bersama-sama menunjukkan bahwa kepemimpinan Camat dan kompetensi berpengaruh terhadap pegawai Kecamatan maupun di tingkat kelurahan yang berada di wilayah kerjanya, dapat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai bagi seorang ASN merupakan hal yang sangat penting karena memiliki kewajiban secara individu maupun organisasi dimana pegawai bersangkutan melaksanakan tugasnya, dan seorang pemimpin adalah seseorang yang mengarahkan dan memotivasi sekelompok orang atau individu untuk mencapai tujuan tertentu. Seseorang yang menjadi pemimpin menginspirasi pengikut untuk mengambil inisiatif yang diperlukan untuk berhasil. Keterampilan yang dibutuhkan untuk menjadi pemimpin yang efektif harus dikembangkan melalui pembelajaran dan praktik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan Camat dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya. Camat sebagai pemimpin di Kantor Kecamatan dalam melaksanakan kepemimpinannya hasil penelitian perlu ditingkatkan sehingga dapat lebih memotivasi para pegawainya, serta meningkatkan kompetensi pegawai dengan memberikan kesempatan dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan maupun melalui peningkatan pendidikan. Kinerja pegawai dalam meningkat dengan meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan oleh pimpinannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Moeheriono. (2009). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency. Based Human Resource Management. Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2009). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. PT. Refika Aditama.
- Suharli. 2019. *Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Propinsi Kepulauan Bangka Belitung*. Program Magister Universitas Terbuka