



**PELAKSANAAN KEPEMIMPINAN OLEH CAMAT DALAM UPAYA MENINGKATKAN  
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT PANYINGKIRAN  
KABUPATEN MAJALENGKA**

Aceng Jarkasih<sup>1</sup><sup>1</sup>Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik, Universitas Majalengka**ABSTRACT****Article History**

accepted  
16/06/2020  
approved  
30/06/2020  
published  
28/07/2020

This research is a study of the implementation of leadership by the Camat in an effort to achieve employee effectiveness in the Panyingkiran Sub-District Office, Majalengka Regency. As for the respondents in the study of the author are employees at the Panyingkiran Sub-District Office of 17 people, using the sampling technique is a Saturated sample. The research method use is Descriptive Analysis Method, which is a research method that describes or explains the events that arise when the research is ongoing and its actual nature, then the data collected is compiled, analyzed and finally a conclusion can be drawn. While the Data Collection Techniques that the author uses, namely; literature study, Observation, Interview and Questionnaire. Furthermore, to examine the leadership variable, the author uses the parameters / measurement of leadership techniques proposed by Pamudji in the book "Government Leadership in Indonesia". Based on the discussion of research results, it can be concluded as follows: that the Camat in the implementation of leadership has not been entirely based on leadership techniques. This can be seen based on the overall recapitulation results only get an average value of 72.55% with the title "Pretty Good". Such conditions will clearly affect the low effectiveness of employee work at the Panyingkiran Sub-District Office, where overall based on the recapitulation of the results of respondents' responses about employee effectiveness, an average score of 70.59% with the title "Good Enough". From this description the leadership with Employee work effectiveness there is a cause and effect relationship, this means the hypothesis that the authors propose, namely "If the implementation by the Camat is based on leadership techniques, then the work effectiveness of the Employees at the Panyingkiran Subdistrict Office Achieve." Acceptable and proven truth.

**Keywords:**

*Leadership,  
Employee  
Performance*

**ABSTRAK****Kata Kunci**

*Kepemimpinan  
, Kinerja  
Karyawan*

Penelitian ini merupakan studi tentang penerapan kepemimpinan oleh Camat dalam upaya mencapai efektivitas karyawan di Kantor Kecamatan Panyingkiran, Kabupaten Majalengka. Adapun responden dalam penelitian penulis adalah karyawan di Kantor Kecamatan Panyingkiran yang berjumlah 17 orang, dengan menggunakan teknik sampling adalah sampel yang jenuh. Metode penelitian yang digunakan adalah Metode Analisis Deskriptif, yaitu metode penelitian yang menggambarkan atau menjelaskan peristiwa-peristiwa yang muncul ketika penelitian sedang berlangsung dan sifatnya yang sebenarnya, kemudian data yang dikumpulkan disusun, dianalisis dan akhirnya kesimpulan dapat ditarik. Sedangkan Teknik Pengumpulan Data yang penulis gunakan, yaitu; studi literatur, Observasi, Wawancara dan Kuisisioner. Selanjutnya, untuk menguji variabel kepemimpinan, penulis menggunakan parameter / pengukuran teknik kepemimpinan yang dikemukakan oleh Pamudji dalam buku "Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia". Sementara itu, untuk menguji variabel efektivitas kerja seperti yang diusulkan oleh Gibson et al. Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut: bahwa Camat dalam pelaksanaan kepemimpinan belum sepenuhnya didasarkan pada teknik kepemimpinan. Ini bisa dilihat berdasarkan hasil rekapitulasi keseluruhan hanya mendapat nilai rata-rata 72,55% dengan judul "Cukup Bagus". Kondisi seperti itu jelas akan mempengaruhi rendahnya efektivitas kerja karyawan di Kantor Kecamatan Panyingkiran, di mana secara keseluruhan berdasarkan rekapitulasi hasil tanggapan responden tentang efektivitas karyawan, skor rata-rata 70,59% dengan judul "Cukup Baik". Dari uraian kepemimpinan ini dengan efektivitas kerja Karyawan terdapat hubungan sebab akibat, ini berarti hipotesis yang penulis usulkan, yaitu "Jika penerapan oleh Camat didasarkan pada teknik kepemimpinan, maka efektivitas kerja Karyawan di Panyingkiran Kantor Kecamatan Mencapai." Kebenaran yang dapat diterima dan terbukti.

Correspondence Address:  
acengjarkasih6@gmail.com

## **Pendahuluan**

Fenomena yang berkembang dalam Era Reformasi saat ini adalah bahwa masyarakat menuntut pemerintah, adanya program kerja yang konkrit jelas, terarah dan terencana sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat yang semakin berkembang Tanpa adanya program tersebut, instansi pemerintah tidak dapat diukur dan dinyatakan dengan konkrit mengenai tingkat pencapaian kinerjanya. Sehingga apabila aparatur pemerintah memiliki kinerja yang baik, maka tujuan untuk memberikan pelayanan hak-hak sipil dan ekonomi kepada setiap warga negara akan lebih optimal.

Dalam mencapai tujuan tersebut, setiap organisasi pemerintah maupun swasta dipengaruhi oleh perilaku organisasi yang merupakan pencerminan dari perilaku dan sikap para pelaku yang terhadap dalam organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, keberhasilan mencapai tujuan dari suatu organisasi banyak tergantung kepada perilaku dan sikap orang-orang dalam mensinergikan berbagai sumber daya manusia, sumber daya alam, ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan perkataan lain keberhasilan mencapai tujuan tergantung kepada kehandalan dan kemampuan pegawai yang mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi bersangkutan. Hubungannya dengan masalah kinerja pegawai, diperlukan suatu kebijakan pimpinan untuk menentukan prosedur penilaian kinerja pegawai agar setiap pegawai atau para pelaku dalam suatu organisasi yang menyumbangkan tenaga dan kemampuannya sesuai dengan kebutuhan organisasi dan setiap pegawai berkinerja secara optimum. Upaya untuk meningkatkan daya guna pegawai salah satunya ditentukan oleh faktor Kepemimpinan suatu organisasi, yang dalam aplikasinya melakukan kegiatan seperti : memberikan perintah, memberikan petunjuk, mengawasi pelaksanaan pekerjaan, menilai hasil pekerjaan dan memberi nasihat.

Berdasarkan pemikiran di atas dapat diketahui bahwa kepemimpinan dalam setiap organisasi selalu ditentukan oleh kemampuan seorang pemimpin dalam menjalankan perannya sebagai pelaksana dan pengawas kegiatan bawahannya. Tanpa ditunjang oleh kemampuan kepemimpinan yang memadai, maka optimalisasi dari tujuan organisasi tidak akan tercapai. Demikian pula halnya dengan organisasi pemerintahan (birokrasi) peran seorang pemimpin sangat menentukan sekali tercapainya kegiatan kemasyarakatan, pemerintahan maupun pembangunan. Kelemahan-kelemahan dalam menjalankan perannya sebagai seorang pemimpin pemerintahan, sering menjadi pemicu ketidakberhasilan dalam mencapai kegiatan kemasyarakatan, pemerintahan dan pembangunan. Untuk mengurangi kelemahan-kelemahan pemimpin dalam menjalankan roda pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan, pemerintah berupaya untuk meningkatkan kemampuan pemimpin baik melalui pendidikan dan latihan fungsional maupun pendidikan dan latihan penjejeangan. Dengan upaya ini diharapkan kinerja dari pemimpin pemerintah dapat meningkat dalam setiap jenjangan pekerjaan yang didudukinya. Dengan demikian apabila seorang pemimpin memiliki kinerja yang tinggi maka diharapkan pula akan dapat membina dan meningkatkan kinerja para pegawai yang menjadi tanggungjawabnya, pada akhirnya kinerja organisasi secara keseluruhan akan tercipta dengan baik.

Berdasarkan Perda Nomor 10 tahun 2009, tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Majalengka. Memberikan cerminan bahwa kepemimpinan Camat selaku pimpinan, sangat menentukan keberhasilan dan kelancaran

pembangunan di wilayahnya yang merupakan bagian dari pembangunan nasional. Untuk melaksanakan, mengembangkan dan meningkatkan pembangunan diperlukan kinerja organisasi yang baik, dimana kinerja organisasi tersebut salah satu diantaranya harus didukung oleh kinerja pegawai yang baik pula.

Untuk maksud tersebut di atas, Camat berkewajiban selalu melakukan pengukuran terhadap kinerja pegawai maupun kinerja organisasi itu sendiri. Pengukuran kinerja ini adalah merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh para pegawai atau organisasi dalam arah pencapaian visi dan misi organisasi.

Berdasarkan pengamatan penulis pada kantor Camat Panyingkiran menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada kantor tersebut masih rendah, hal ini terlihat dari indikator sebagai berikut:

1. Masih terdapat pegawai yang belum mengetahui standar mutu pekerjaan yang disyaratkan, sehingga mereka bekerja hanya sebatas menjalankan tugas saja.
2. Masih terdapat pegawai yang kurang cakap dalam menangani pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga lambat dalam penyelesaian pekerjaan.
3. Masih terdapat pegawai yang belum mampu membuat perencanaan kerja, karena kurang menguasainya dan memahaminya apa yang menjadi bidang tugasnya.

Penulis menduga, masalah tersebut disebabkan kepemimpinan Camat belum dilaksanakan secara optimal, hal ini terlihat dari indikator sebagai berikut :

1. Jarangnya berkomunikasi dan melakukan pendekatan persuasif dengan para pegawai, sehingga terkesan komunikasi yang dilakukan lebih bersifat kaku.
2. Dalam memberikan Solusi terhadap masalah pekerjaan pegawai, lebih bersifat praktis. Sehingga masalah tidak selalu bisa dipecahkan.
3. Belum maksimalnya menyediakan fasilitas kerja yang dibutuhkan bagi para pegawai.

Penulis berasumsi bahwa indikator-indikator tersebut berkaitan erat dengan pelaksanaan kepemimpinan Camat terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor Camat Panyingkiran Kabupaten Majalengka. Hal inilah yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengambil judul:

“Kepemimpinan Camat Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Panyingkiran Kabupaten Majalengka.”

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode deskriptif analisis, yaitu metode penelitian yang menggambarkan suatu keadaan atau fenomena secara faktual atau berdasarkan fakta-fakta atau kenyataan-kenyataan yang ada pada saat penelitian / pengamatan berlangsung. Dimana hasilnya dikumpulkan dan dipilih sesuai dengan kebutuhan penelitian, selanjutnya data hasil penelitian ini dianalisa lebih lanjut sebagai bahan untuk menarik kesimpulan.

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Studi Kepustakaan, yaitu mengumpulkan dan mempelajari teori teori ilmiah dari buku buku, peraturan peraturan pemerintah, undang-undang dan lain lain yang ada kaitannya dengan masalah yang sedang diteliti.
2. Studi Lapangan, meliputi:
  - a) Observasi, dalam penelitian ini observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung aktivitas informan.
  - b) Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan langsung kepada Camat Panyingkiran Kabupaten Majalengka.
  - c) Angket, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan sejumlah daftar pertanyaan tertulis yang disertai alternatif jawabannya untuk dipilih oleh responden.

Dalam teknik analisa data yang dilakukan penulis yaitu sebagai berikut : Untuk teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik modus, yaitu suatu cara analisis dengan mengambil jawaban yang paling banyak, dalam arti untuk menganalisa data baik variabel bebas maupun variabel terikat, penulis hanya memfokuskan pada pilihan dari alternatif jawaban yang dipilih oleh responden, dimana yang paling banyak merupakan acuan untuk menganalisa data tersebut, yang hasilnya berbentuk prosentase.

Adapun teknik deskriptif kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pendapat dari Suharsini Arikunto, dalam bukunya “Produk Penelitian Suatu Pendekatan Praktik” dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

Keterangan :

P = Presentase jumlah responden yang memberikan jawaban

f = Frekuensi responden yang memberikan jawaban

N = Jumlah yang dijadikan responden

(2005,224)

Sedangkan kriteria pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagaimana tertuang pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2 Kriteria pengukuran

No	Persentase Tanggapan Responden	Predikat
1.	76-100%	Baik
2.	56-75 %	Cukup
3.	40-55 %	Kurang baik
4.	0-39%	Tidak baik

Arikunto. (2005 : 224)

## Hasil dan Pembahasan

### 1. Pelaksanaan Kepemimpinan Oleh Camat Dalam Upaya Mencapai Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Panyingkiran Kabupaten Majalengka

#### 1.1 Tanggapan Responden Terhadap Usaha Camat Dalam menerapkan Teknik Pematangan dan Penyiapan Pengikut (n = 21)

Dapat diketahui tentang usaha Camat dalam penerapan teknik pematangan dan penyiapan pengikut, yaitu sebagai berikut :

### *1. Pengarahan dan Bimbingan*

Sebanyak 12 orang responden (70,59%) menyatakan bahwa dalam kepemimpinannya. Camat selalu berusaha memberikan pengarahan dan bimbingan, sedangkan sebanyak 3 orang responden (21,65%) menyatakan bahwa Camat kurang berusaha memberikan pengarahan dan bimbingan, sisanya sebanyak 5 orang responden (23,53%) menyatakan bahwa Camat tidak berusaha memberikan pengarahan dan bimbingan.

### *2. Kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan latihan*

Sebanyak 13 orang responden (76,47%) menyatakan bahwa dalam kepemimpinannya, Camat selalu berusaha memberikan kesempatan pada para pegawai untuk mengikuti pendidikan dan latihan, sedangkan sebanyak 2 orang responden (11,76%) menyatakan bahwa Camat kurang berusaha memberikan kesempatan pada para pegawai untuk mengikuti pendidikan dan latihan, dan sisanya sebanyak 6 orang responden (28,77%) menyatakan bahwa Camat tidak berusaha memberikan kesempatan pada para pegawai untuk mengikuti pendidikan dan latihan.

### *3. Partisipasi Pegawai*

Sebanyak 12 orang responden (70,59%) menyatakan bahwa dalam kepemimpinannya Camat selalu berusaha menumbuhkan partisipasi pegawai di dalam proses pengambilan keputusan, sedangkan sebanyak 3 orang responden (21,65%) menyatakan bahwa Camat kurang berusaha menumbuhkan partisipasi pegawai di dalam proses pengambilan keputusan, dan sisanya sebanyak 6 orang responden (28,77%) menyatakan bahwa Camat tidak berusaha menumbuhkan partisipasi pegawai di dalam proses pengambilan keputusan.

## **1.2 Tanggapan Responden Terhadap Usaha Camat Dalam Menerapkan Teknik Human Relation (n = 21)**

Dapat diketahui mengenai usaha Camat dalam penerapan teknik Human Relation, yaitu sebagai berikut :

### *1. Kebutuhan akan kelayakan*

Sebanyak 12 orang responden (70,59%) menyatakan bahwa, Camat selalu berusaha memperhatikan kebutuhan akan kelayakan bagi para pegawainya sedangkan sebanyak 1 orang responden (5,88%) menyatakan bahwa Camat kurang berusaha memperhatikan kebutuhan akan kelayakan bagi para pegawai, dan sisanya sebanyak 8 orang responden (38,12%) menyatakan bahwa Camat tidak berusaha memperhatikan kebutuhan akan kelayakan bagi para pegawai.

### *2. Kebutuhan akan Penghargaan*

Sebanyak 11 orang responden (64,71%) menyatakan bahwa Camat dalam kepemimpinannya selalu berusaha memberikan penghargaan bagi para pegawai yang berprestasi, sedangkan sebanyak 2 orang responden (11,76%) menyatakan bahwa Camat kurang berusaha memberikan penghargaan bagi para pegawai yang berprestasi dan sisanya sebanyak 8 orang responden (38,12%) menyatakan bahwa Camat tidak berusaha memberikan penghargaan bagi para pegawai yang berprestasi.

## **1.3 Tanggapan Responden Terhadap Usaha Camat Dalam Menerapkan Teknik Menjadi Teladan (n = 21)**

### *1. Kedisiplinan*

Sebanyak 11 orang responden (64,71%) menyatakan bahwa dalam kepemimpinannya Camat selalu berusaha menumbuhkan kedisiplinan,

sedangkan 4 orang responden (23,53%) menyatakan bahwa dalam kepemimpinannya Camat kurang berusaha menumbuhkan kedisiplinan dan sisanya sebanyak 2 orang responden (11,76%) menyatakan bahwa Camat tidak berusaha menumbuhkan kedisiplinan.

## 2. *Pemberian Contoh*

Sebanyak 13 orang responden (76,47%) menyatakan bahwa dalam kepemimpinannya Camat selalu berusaha memberikan contoh tentang pelaksanaan pekerjaan, sedangkan sebanyak 2 orang responden (11,76%) menyatakan bahwa Camat kurang berusaha memberikan contoh tentang pelaksanaan pekerjaan, dan sisanya sebanyak 2 orang responden (11,76%) menyatakan bahwa Camat tidak berusaha memberikan contoh tentang pelaksanaan pekerjaan.

## 3. *Pelaksanaan Kebijakan*

Sebanyak 13 orang responden (76,47%) menyatakan bahwa dalam kepemimpinannya Camat selalu berusaha melakukan kebijakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sedangkan sebanyak 1 orang responden (5,88%) menyatakan bahwa Camat kurang berusaha melakukan kebijakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan sisanya sebanyak 3 orang responden (21,65%) menyatakan bahwa Camat tidak berusaha melakukan kebijakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

### **1.4 Tanggapan Responden Terhadap Usaha Camat Dalam Menerapkan Teknik Persuasi dan Pemberian Perintah ( n = 21)**

Dapat diketahui mengenai usaha Camat dalam penerapan tiga indikator dari teknik persuasi dan pemberian perintah, yaitu sebagai berikut :

#### 1. *Kejelasan*

Sebanyak 13 orang responden (76,47%) menyatakan bahwa Camat selalu berusaha memberikan perintah secara jelas, sedangkan sebanyak 1 orang responden (5,88%) menyatakan bahwa Camat kurang berusaha memberikan perintah secara jelas dan sisanya sebanyak 3 orang responden (21,65%) menyatakan bahwa Camat tidak berusaha memberikan perintah secara jelas.

#### 2. *Ketepatan dalam Pemberian Perintah*

Sebanyak 12 orang responden (70,59%) menyatakan bahwa Camat selalu memberikan perintah kepada petugas yang tepat, sedangkan sebanyak 3 orang responden (21,65%) menyatakan bahwa Camat kurang berusaha memberikan perintah kepada petugas yang tepat dan sisanya sebanyak 2 orang responden (11,76%) menyatakan bahwa Camat tidak berusaha memberikan perintah kepada petugas yang tepat.

#### 3. *Motivasi dalam Pemberian Perintah*

Sebanyak 13 orang responden (76,47%) menyatakan bahwa Camat dalam pemberian perintah selalu berusaha disertai dengan pemberian motivasi, sedangkan sebanyak 1 orang responden (5,88%) menyatakan bahwa Camat dalam pemberian perintah kurang berusaha disertai dengan pemberian motivasi, dan sisanya sebanyak 3 orang responden (21,65%) menyatakan bahwa Camat dalam pemberian perintah tidak berusaha disertai dengan pemberian motivasi.

### **1.5 Tanggapan Responden Terhadap Usaha Camat Dalam Menerapkan Teknik Penggunaan Sistem Komunikasi yang Cocok ( n = 21)**

Dapat diketahui mengenai penerapan dari tiga indikator teknik penggunaan sistem komunikasi yang cocok, yaitu sebagai berikut :

#### 1. *Komunikasi Dua Arah*

Sebanyak 12 orang responden (70,59%) menyatakan bahwa dalam kepemimpinannya Camat selalu berusaha bersikap terbuka terhadap saran dan kritik dari pegawai, sedangkan sebanyak 3 orang responden (21,65%) menyatakan bahwa Camat kurang berusaha bersifat terbuka terhadap saran dan kritik dari pegawai dan sisanya sebanyak 2 orang responden (11,76%) menyatakan bahwa Camat tidak berusaha bersifat terbuka terhadap saran dan kritik dari pegawai.

### *2. Sistem Komunikasi Intruksional*

Sebanyak 14 orang responden (82,35%) menyatakan bahwa Camat selalu berusaha memberikan penjelasan terhadap kebijaksanaan dari instansi yang lebih tinggi, sedangkan sebanyak 2 orang responden (11,76%) menyatakan bahwa Camat kurang berusaha memberikan penjelasan dan sisanya sebanyak 1 orang responden (5,88%) menyatakan bahwa Camat tidak berusaha memberikan penjelasan terhadap kebijaksanaan dari instansi yang lebih tinggi.

### *3. Penyampaian Tugas Secara Tertulis*

Sebanyak 13 orang responden (76,47%) menyatakan bahwa Camat selalu berusaha memberikan tugas secara tertulis terhadap pekerjaan yang sifatnya rutin sebanyak 3 orang responden (21,65%) menyatakan bahwa Camat kurang berusaha memberikan tugas secara tertulis, dan sisanya sebanyak 5 orang responden (5,88%) menyatakan bahwa Camat tidak berusaha untuk memberikan tugas secara tertulis.

## **1.6 Tanggapan Responden Terhadap Usaha Camat Dalam Menerapkan Teknik Penyediaan Fasilitas ( n = 21)**

Dapat diketahui mengenai usaha Camat dalam penerapan teknik penyediaan fasilitas, yaitu sebagai berikut :

### *1. Kelengkapan Fasilitas Kerja*

Sebanyak 12 orang responden (70,59%) menyatakan bahwa dalam kepemimpinannya Camat selalu berusaha memperhatikan kelengkapan fasilitas kerja, sedangkan sebanyak 1 orang responden (5,88%) menyatakan bahwa Camat kurang berusaha memperhatikan kelengkapan fasilitas kerja, sisanya sebanyak 4 orang responden (23,53%) menyatakan bahwa Camat tidak berusaha memperhatikan kelengkapan fasilitas kerja.

### *2. Ketepatan Penyimpanan Fasilitas Kerja*

Sebanyak 12 orang responden (70,59%) menyatakan bahwa Camat selalu berusaha menempatkan fasilitas kerja secara tepat, sedangkan sebanyak 4 orang responden (23,53%) menyatakan bahwa Camat kurang berusaha menempatkan fasilitas kerja secara tepat, dan sisanya sebanyak 1 orang responden (5,88%) menyatakan bahwa Camat tidak berusaha menempatkan fasilitas kerja yang secara tepat.

### *3. Pemeliharaan Fasilitas Kerja*

Sebanyak 11 orang responden (64,71%) menyatakan bahwa dalam kepemimpinannya Camat selalu berusaha memperhatikan pemeliharaan fasilitas kerja, sedangkan sebanyak 2 orang responden (11,76%) menyatakan bahwa Camat kurang berusaha memperhatikan pemeliharaan fasilitas kerja dan sisanya sebanyak 4 orang responden (23,53%) menyatakan bahwa Camat tidak berusaha memperhatikan pemeliharaan fasilitas kerja.

## **1.7 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai ( n = 21)**

Kemudian untuk mengetahui tentang tingkat kinerja pegawai pada Camat Kabupaten Majalengka, maka penulis melakukan penyebaran angket. Adapun isinya adalah tentang beberapa indikator dari kinerja seperti yang tertuang sebagai berikut:

1. Pekerjaan diselesaikan sesuai dengan yang telah ditetapkan

Sebanyak 15 orang responden (68,18%) menyatakan pegawai selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target atau ketentuan, 3 orang responden (13,64%) menyatakan kurang melaksanakan pekerjaan sesuai target atau ketentuan dan 4 orang responden (18,18%) menyatakan tidak melaksanakan pekerjaan sesuai target atau ketentuan.

2. Ketelitian hasil kerja

Sebanyak 14 orang responden (63,64%) menyatakan pegawai selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur, 2 orang responden (9,09%) menyatakan kurang melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan 6 orang responden (27,27%) menyatakan tidak melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur.

3. Kesesuaian hasil kerja dengan jumlah yang ditargetkan

Sebanyak 14 orang responden (63,64%) menyatakan pegawai selalu melaksanakan pekerjaan tanpa kesalahan yang berarti, 5 orang responden (22,73%) menyatakan pegawai kurang melaksanakan pekerjaan tanpa kesalahan yang berarti, dan 3 orang responden (13,64%) menyatakan pegawai tidak melaksanakan pekerjaan tanpa kesalahan yang berarti.

4. Mampu bekerja sama.

Sebanyak 16 orang responden (72,73%) menyatakan pegawai selalu efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan, 3 orang responden (13,64%) menyatakan kurang efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan dan 3 orang responden (13,64%) menyatakan pegawai tidak efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan.

5. Cepat dalam penyelesaian pekerjaan

Sebanyak 14 orang responden (63,64%) menyatakan pegawai selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, 2 orang responden (9,09%) menyatakan pegawai kadang-kadang melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan 6 orang responden (27,27%) menyatakan pegawai tidak melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

6. Melayani sungguh-sungguh

Sebanyak 15 orang responden (68,18%) menyatakan pegawai selalu memberikan pelayanan pada masyarakat tepat waktu, 4 orang responden (18,18%) menyatakan pegawai kurang memberikan pelayanan pada masyarakat tepat waktu dan 3 orang pegawai (13,64%) menyatakan pegawai tidak memberikan pelayanan pada masyarakat tepat waktu.

## Kesimpulan

Berdasarkan analisa penulis terhadap hasil penelitian dan jawaban responden sebanyak 17 orang tentang yang dianalisa berdasarkan teknik sensus dengan kajian terhadap teknik – teknik kepemimpinan diantaranya teknik pematangan, teknik human relations, teknik menjadi tauladan, teknik pemberian persuasi dan pemberian perintah, teknik menggunakan komunikasi yang cocok dan teknik penyediaan – penyediaan fasilitas. Kepemimpinan Camat dalam mencapai efektivitas kerja pegawai dari hasil kajian tersebut, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Camat Panyingkiran dalam upaya mencapai efektivitas kerja pegawai dengan menerapkan teknik-teknik kepemimpinan masih belum optimal, terbukti baru mencapai rekapitulasi nilai tertinggi yang rata-ratanya sebesar 72,55%, hal ini menyebabkan rekapitulasi nilai tertinggi

yang rata-rata pencapaian efektivitas kerja pegawai baru 70,59%. Sehingga jika dihubungkan dengan “StandarNilai” dari pelaksanaan Kepemimpinan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan Kepemimpinan Camat yang didasarkan kepada penerapan teknik-teknik kepemimpinan ternyata “Cukup Baik”. Maka penerapan teknik-teknik kepemimpinan perlu ditingkatkan kembali dengan rata-rata tambahan sebesar 27,45%. Dan berdasarkan pendapat Arikunto termasuk dalam kategori Cukup Baik.

2. Hambatan-hambatan yang ditemui Camat Panyingkiran dalam kepemimpinan menyangkut terbatasnya kemampuan pegawai dikarenakan tingkat pendidikan yang berbeda, rendahnya dedikasi pegawai, keterbatasan dana dan terbatasnya ruang kerja serta keterbatasan fasilitas kerja.
3. Upaya-upaya yang dilakukan Camat Panyingkiran yaitu disamping mengikutsertakan parapegawai dalam penyuluhan-penyuluhan, diklat-diklat di tingkat kabupaten, juga menekankan pentingnya pemahaman terhadap petugas sesuai dengan uraian tugas yang telah diatur dalam Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati serta penataan ruang kerja secara maksimal dan pemberian fasilitas kerja. Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka hipotesis yang penulis ajukan yaitu “Jika kepemimpinan oleh Camat berdasarkan pada teknik-teknik kepemimpinan, maka efektivitas kerja pegawai pada kantor Camat Panyingkiran Kabupaten Majalengka tercapai” telah teruji kebenarannya.

## Daftar Pustaka

- Abdu Sani (1987) *Manajemen Organisasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Arifin Abdurachman, 1971, *pokok-pokok manajemen*, bina cipta bandung
- Gibson, et.al, (1989) *Organisasi Perilaku Struktur dan Proses*, Terjemahan Djarkasih. Jakarta: Erlangga.
- Handyaningrat, Soewarno, (1986) *pengantar studi ilmu administrasi dan manajemen*, gunung agung, Jakarta.
- Kartini Kartono, 1985, *pemimpin dan kepemimpinan*, gamedia.jakarta.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu, (2000) *Manajemen sumberdaya perusahaan*. Bandung : remaja rosadakarya.
- Manulang, (1983) *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nawawi, (2004) *Kepemimpinan Yang Efektif*, PT. grapindo persada Jakarta.
- Pamudji, (1982) *Kepemimpinan Pemerintahan Di Indonesia*. Bumi aksara
- Rivai, Veithzal (2004) *Kiat Kepemimpinan Abad ke 21*. PT. grapindo persada Jakarta.
- Siagian Sondang P, (1984) *Filsafat Administrasi*, Gunung Agung, jakarta.
- Suharsimi Arikunto, 1993. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*, ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sllalhi, Ulber, 2002. *Pemahaman Praktis Azas-azas Manajemen*. Bumi aksara
- Terry, George.R, at.al dalam terjemahan Tico, GA. *Principle of Management*, PT. grapindo persada Jakarta
- Thee Liang Gie, 1972. *Dalam Ensiklopedia Administrasi*, Bumi aksara Bandung